

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

Avis de vacance d'emplois de directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : SPRN2310100V

Sont vacants ou susceptibles de l'être en vue d'être pourvus en application des dispositions des articles 8, 11 et 17 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, les postes suivants :

I. – Emplois de directeur, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors-classe des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière :

- Centre hospitalier de Castelnaudary, EHPAD de Castelou et de Saissac (Aude) (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- EPMS d'Aunay-sur-Odon et de Graye-sur-Mer (Calvados) (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- EPS de Lomagne à Fleurance (Gers) (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- EHPAD de Saint-André-de-Cubzac (Gironde) (cf. fiche de poste en annexe 4) ;
- Etablissements publics d'Hallouvry : EDEFS 35 de Chantepie, Centre de l'enfance « Henri Fréville » de Chantepie et FAM de Saint-Méen-le-Grand, EHPAD et Foyer de vie de Bazouges-la-Pérouse (Ille-et-Vilaine) (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- Centre départemental gériatrique de l'Indre à Châteauroux, centres hospitaliers de Valençay et de Levroux et EHPAD de Vatan (Indre) (cf. fiche de poste en annexe 6) ;
- Centre hospitalier intercommunal du pays du Revermont à Salins-les-Bains (Jura) (cf. fiche de poste en annexe 7).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de Bazeilles, Donchery et Mouzon (Ardenne) (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- Institut Chanteloup à Sainte-Savine (Aube) (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- EHPAD de Pont-sur-Seine (Aube) (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- EHPAD de Millau (Aveyron) (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de Maillane et EHPAD d'Eyragues (Bouches-du-Rhône) (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- EHPAD de Douvres-la-Delivrande (Calvados) (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- EHPAD d'Ally et de Salers (Cantal) (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- EHPAD de Pierrefort (Cantal) (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- EHPAD d'Aubeterre-sur-Dronne (Charente) (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD d'Aigrefeuille-d'Aunis (Charente-Maritime) (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de Beaulieu-sur-Dordogne (Corrèze) (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD intercommunal de Sommières-Calvisson (Gard) (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- EHPAD de l'Isle-en-Dodon (Haute-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD de Boulogne-sur-Gesse (Haute-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- Centre hospitalier de Mauvezin (Gers) (cf. fiche de poste en annexe 22) ;
- EHPAD de Tartas (Landes) (cf. fiche de poste en annexe 23) ;
- EHPAD de Coutouvre (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 24) ;
- MAS de Saint-Chamond (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 25) ;
- EHPAD de Saint-Jean-Soleymieux (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 26) ;
- EHPAD de Riotord (Haute-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 27) ;
- EHPAD d'Etel (Morbihan) (cf. fiche de poste en annexe 28) ;
- EHPAD de Nieppe (Nord) (cf. fiche de poste en annexe 29) ;

- EHPAD de Sauxillanges (Puy-de-Dôme) (cf. fiche de poste en annexe 30) ;
- EHPAD Ardes-sur-Couze (Puy-de-Dôme) (cf. fiche de poste en annexe 31) ;
- EHPAD de Pont-du-Château (Puy-de-Dôme) (cf. fiche de poste en annexe 32) ;
- EHPAD de Mervans et de Saint-Germain-du-Bois (Saône-et-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 33) ;
- EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand (Saône-et-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 34) ;
- EHPAD de Caudebec-en-Caux (Seine-Maritime) (cf. fiche de poste en annexe 35) ;
- EPMS de Chizé (Deux-Sèvres) (cf. fiche de poste en annexe 36) ;
- EHPAD d'Ancy-le-Franc et EHPAD de Ravières (Yonne) (cf. fiche de poste en annexe 37) ;
- EHPAD de Champcevrains (Yonne) (cf. fiche de poste en annexe 38) ;
- EHPAD des Anses-d'Arlet (Martinique) (cf. fiche de poste en annexe 39).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du grade : elle est comprise, pour les emplois de directeurs, entre 25 608,18 € et 56 570,79 € et, pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social figure dans l'annexe I-B de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la FPH.

Pour les postes de chef ne donnant pas accès à l'échelon fonctionnel, les plafonds de la PF varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 21 600 € et 24 000 €. La PR se situe entre 14 400 € et 16 000 €.

Pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, le plafond de la part fonctions est de 27 360 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 18 240 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la PF est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois de directeur d'établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, le directeur général de l'agence régionale de santé.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française :

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à CNG-MOBILITE-D3S@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le site : <https://francetransfert.numerique.gouv.fr> ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social ou directeurs d'hôpital :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma>

carrière/publications-postes-mouvements, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2023 :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciaire.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

1. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
2. Un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ;
3. Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
4. Deux membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;
2. Un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés. A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Castelnaudary en direction commune avec l'EHPAD Le Castelou à Castelnaudary et l'EHPAD de Saissac (Aude).

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Castelnaudary, labélisé hôpital de proximité en 2022, est l'établissement référent sur son territoire : il garantit l'accès aux soins primaires de premiers recours et d'urgences, à une prise en charge sanitaire d'hospitalisation complète structurée ainsi qu'à une filière de soins gériatrique complète (soit au total un capacitaire de plus 400 lits et places gérés avec ses directions communes). Il se compose de :

- un service d'urgences en pleine extension de plus de 13 000 passages par an (augmentation de 10 % en 2022), maillon et renfort essentiel de l'équipe médicale territoriale d'urgence audoise, assurant l'expérimentation d'un SMUR depuis plus de 2 ans et permettant un fonctionnement des SMUR et une régulation sur des territoires audois isolés comme pour les sites de Limoux Quillan. Un projet d'extension H24 est en cours ;
- une offre sanitaire structurée et multiple comptant 25 lits de médecine polyvalente, 3 lits identifiés de soins palliatifs, 25 lits de SSR, 10 lits de court séjour gériatrique et 30 lits d'USLD. Cette offre sanitaire est également renforcée dans le cadre du pôle santé de Castelnaudary que porte le centre hospitalier dans ses murs même, avec l'offre de SSR de 40 lits complémentaires du Lordat et des projets d'hôpital de jour commun à construire ;
- une filière gériatrique complète, comptant des lits sanitaires d'hospitalisations (30 lits d'USLD) et des lits d'hébergements permanents avec 120 lits d'EHPAD, une unité d'hébergement renforcée de 14 lits, un PASA, un important SSIAD de 68 places sur le site hospitalier, une responsabilité de coordination et gestion médicale de 3 EHPAD du territoire (150 lits).

Il assure également la direction commune de 2 EPHAD publics autonomes (Le Castelou et Saissac [140 lits]). L'ensemble de cette offre hospitalière est soutenue par un important plateau technique d'imagerie médicale, allant

de la radiologie conventionnelle, l'échographie, la mammographie à l'imagerie en coupe avec son scanner en croissante évolution depuis 2020 et avec un projet d'IRM de territoire à porter et qui se matérialisera architecturalement dans de nouveaux locaux dans 2 ans. Par ailleurs, le centre hospitalier de Castelnaudary porte l'autorisation de centre de périnatalité et assure des missions et offre de soins publics de gynécologie-obstétrique, IVG, CPP et PMI pour tout le bassin de population. En sus, le centre hospitalier de Castelnaudary dispose d'une offre de consultations externes fortes et en croissante expansion (plus de 15 consultations allant de la cardiologie, à la pneumologie, endocrinologie, gastro-entérologie, traumatologie, oncologie, viscérale, rhumatologie, addictologie...) développée depuis 2 ans dans le cadre des coopérations territoriales avec le GHT, le CHU de référence et la médecine de ville. Le budget du centre hospitalier se monte à plus de 28 millions d'euros et compte 450 personnels médicaux, soignants et autres. Il est établissement partie du GHT Ouest-Audois (GHTOA) dont l'établissement support est le centre hospitalier de Carcassonne.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- apport d'une vision stratégique et conduite de la politique générale de l'établissement, en adéquation avec les orientations du PRS ;
- conforter la dynamique territoriale du GHT Ouest-Audois ;
- promouvoir un accès à la santé de qualité et équitable sur le territoire ;
- renforcer la coordination des acteurs et améliorer les parcours de santé ;
- promouvoir le pôle de santé publique territorial ;
- pilotage de la performance globale de l'établissement.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- poursuite du chantier engagé dans le cadre du nouveau projet d'établissement 2022-2027 sur la gouvernance, l'organisation polaire, la délégation de gestion et la politique managériale. Coordination étroite avec les instances du centre hospitalier (directoire, CS, CME, CSIRMT, CSE, CDU) sur les sujets stratégiques ;
- poursuivre la structuration de la gouvernance territoriale au sein des établissements de santé et médicosociaux du GHT.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- poursuite des actions engagées dans le cadre de l'organisation des filières et des parcours de santé entre la ville et l'hôpital, dans une logique de territoire (le projet partagé de prise en charge des patients - PPPP) ;
- consolidation des liens avec l'ensemble des acteurs de santé et médicosociaux du territoire autour des notions de parcours et de filières de prises en charge graduées : professionnels de santé de ville organisés en CPTS, établissements de santé MCO, SSR, de soins psychiatriques, établissements médico-sociaux, actions du domaine social et médico-social. Déploiement des actions inscrites dans le projet médical et soignant du GHTOA (le projet partagé de prise en charge des patients - PPPP) et en particulier en ce qui concerne la prise en charge des personnes âgées, des soins urgents et non programmés et des filières médicotekniques (pharmacie, imagerie, biologie...) ;
- mise en œuvre d'un projet territorial de télémedecine sur les zones du territoire le nécessitant. Formalisation des parcours patients avec les SSR. Evaluation et développement des consultations avancées avec les établissements du GHT ;
- consolidation de l'équipe territoriale des urgences de l'Aude avec les CH de Narbonne et de Castelnaudary ;
- renforcement des actions de coopération avec le CHU de Toulouse et les établissements de santé des GHT limitrophes (notamment Narbonne, Foix-Pamiers et Perpignan). Un important projet de reconstruction est à conduire pour l'EHPAD de Saissac à hauteur de 16 millions d'euros. Les projets d'investissement majeurs sanitaires sont la restructuration des services de médecine polyvalente, de court séjour gériatrique et des urgences.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- parcours professionnel diversifié et reconnu ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et/ou de projets complexes ;
- forte implication dans le management relationnel et humain et la coordination d'équipes ;
- connaissance des relations avec les autorités sanitaires, les élus... ;
- conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé et médicosociaux ;
- conduite du dialogue social et gestion des conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens du collectif et du travail en équipe ;
- goût pour l'animation et la conviction ;
- management de projets et conduite du changement ;

- techniques de gestion hospitalière sous tous ses aspects (ressources humaines, finances, système d'information, patrimoine, recherche, etc.) ;
- esprit d'analyse et de synthèse ;
- écoute et négociation, capacité à communiquer avec les élus.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EPMS du Château de Vaux à Graye-sur-Mer en direction commune avec l'EPMS La Clairière (Calvados).

I. – Description de l'établissement

Les EPMS du Château de Vaux et de La Clairière sont les deux établissements publics autonomes du département sur le secteur du handicap. Ils sont en direction commune depuis le 1^{er} août 2019. Un projet de fusion administrative des 2 entités est programmé pour 2024. L'EPMS du Château de Vaux dispose au 1^{er} janvier 2023 d'un budget d'environ 11,5 M€ et qui compte 200 ETP (données 2021). Il regroupe un IME, un SESSAD, une MAS et un FOA, pour un total de 156 places. L'internat de l'IME, le FOA et la MAS sont regroupés sur un même site à Graye-sur-Mer. Le reste de l'offre est situé à Caen. L'EPMS La Clairière dispose au 1^{er} janvier 2023 d'un budget d'environ 6,7 M€ et qui compte 115 ETP (données 2021). Il regroupe une MAS aux Monts d'Aunay et un FAM (EAM) à Saint-Sever (Noues de Siennes), pour un total de 76 places. Les EPMS disposent d'une offre diversifiée (IME, SESSAD, FAM, MAS, FOA) en direction d'enfants et d'adultes en situation de handicap, avec des agréments spécialisés (TSA, polyhandicap, public cérébro-lésés). L'IME est le seul du département avec internat ouvert 365 jours/an.

L'EPMS du Château de Vaux a signé en février 2019 son 1^{er} CPOM 2020-2024 avec l'ARS de Normandie et le département. L'ensemble des ESMS devra poursuivre son adaptation des prestations à l'évolution des besoins des publics et s'inscrire dans les orientations définies dans le projet régional de santé 2018-2022 et dans le schéma autonomie du département. Des enjeux importants de restructuration immobilière sont en cours sur l'EPMS du Château de Vaux. Ces évolutions doivent se mener dans un contexte de forte contrainte budgétaire. En effet, la situation budgétaire des MAS reste fragile. Par ailleurs, l'EPMS La Clairière fait l'objet d'un suivi spécifique depuis la fin de l'année 2022 sur le plan de sa trésorerie. Un plan de retour à l'équilibre budgétaire devra être élaboré dans le cadre du CPOM.

II. – Description du poste

- mener la politique stratégique des établissements en lien avec les politiques sociales, médico-sociales et sanitaires du territoire ;
- mettre en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ;
- garantir les droits des usagers et de la qualité des prestations proposées à la personne accueillie ;
- s'inscrire dans les enjeux d'inclusion et de transformation de l'offre en associant les équipes.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- gestion, organisation et animation de l'établissement (coordination des activités des services, gestion prévisionnelle...) ;
- gestion administrative (instances, investissements, économies, logistique...).

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- communication institutionnelle, relations avec les syndicats, communication quotidienne avec les équipes ;
- représentation auprès des différents partenaires ;
- relations avec les familles des usagers, aide sociale à l'enfance, partenaires.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- gestion financière et contrôle budgétaire ;
- gestion opérationnelle des services (gestion quotidienne des ressources humaines, GEPP, management des équipes, mobilisation sur les objectifs) ;
- organisation et animation des instances ;
- régularisation des emplois et des compétences ;
- conduite de projet ;
- suivi travaux, maintenance, mise en conformité SSI, accessibilité...

Principaux projets à conduire :

- poursuite des projets de restructuration/architecturaux ;
- élaboration du CPOM de l'EPMS La Clairière incluant des mesures de retour à l'équilibre de l'EPMS l'EPMS au regard de la situation critique de la trésorerie ;
- préparation de la fusion dans la cadre de la direction commune ;

- développement de la démarche continue d'amélioration de la qualité.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- pilotage de projets structurants : projets architecturaux, coopérations, contractualisation... ;
- direction d'établissements médico-sociaux.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissances approfondies et/ou opérationnelles suivantes :

- management et pilotage d'ESMS ;
- stratégie et organisation ;
- conduite du changement ;
- conduite de projet ;
- connaissance des politiques du handicap et des particularités du public accueilli (autisme, polyhandicap notamment) ;
- maîtrise de la gestion administrative et financière d'un établissement public ;
- gestion des ressources humaines, conduite du dialogue social.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans son territoire, en lien avec les partenaires ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions ;
- savoir assurer la gestion financière et budgétaire d'un établissement ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir piloter, animer, communiquer, motiver les équipes ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- avoir le sens de l'écoute et du dialogue.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public de santé de Lomagne à Fleurance (Gers).

I. – Description de l'établissement

Etablissement réparti sur trois sites dans des villes distantes de 10 kilomètres sur la route nationale 21 pour Lectoure (3 700 habitants) et Fleurance (6 000 habitants).

Une antenne SSIAD à Saint-Clar (1 000 habitants).

Fleurance (32 500) : administration, services logistiques, service de médecine et SSR, EHPAD et SSIAD.

Lectoure (32 700) : EHPAD et SSIAD.

Saint-Clar (32 380) : SSIAD.

L'EPSL est un hôpital de proximité labellisé HPR en décembre 2021 et, est membre du GHT du GERS.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Il est le plus important en nombre et volume d'activité sur le territoire de la Lomagne.

Il couvre les besoins des cantons de Lectoure et de Fleurance en matière de soins de premier recours et assure un rôle passerelle vers le deuxième recours et le médico-social dont il représente la majeure partie de l'offre.

Développement des activités et des modes de prise en charge en synergie avec les autres acteurs publics et privés du territoire.

Mise en œuvre d'une politique d'investissement soutenue ces 10 dernières années.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...).

Gouvernance en mutation sur la base de la recomposition de l'équipe de direction et d'encadrement.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...).

Etablissement membre du GHT du GERS.

Coopération en matière de prestations logistiques : restauration et blanchisserie.

Partenariat avec les autres établissements du territoire :

Par convention : USLD du CH de CONDOM, service d'urgence du CH d'AUCH, clinique Saint-Hilaire (Agen).

Par mise à disposition de personnel : informaticiens, assistante sociale.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...).

Besoin de développer la ressource du territoire sur certains métiers : médecins, IDE, aides-soignants.

Maintien de l'équilibre financier.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- expérience en établissement de santé et médico-social ;
- travail en partenariat et en équipe ;
- pratique du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- prise en charge et accompagnement de la personne âgée ;
- gestion budgétaire et financière ;
- environnement institutionnel et administratif des secteurs de la santé et du médico-social.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- compétences managériales et pratique de la négociation ;
- ressources humaines et gestion du dialogue social ;
- maîtrise des équilibres budgétaires ;
- communication interne et externe ;
- relations avec les instances.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Saint-André-de-Cubzac (Gironde).

I. – Description de l'établissement

Etablissement doté de 209 places d'hébergement permanent, 14 places de PASA et 10 places d'AJ.

Situé à moins de 30 km au nord de Bordeaux, l'établissement est central dans le territoire desservant l'entrée de la Haute-Gironde. Les partenariats peuvent être un atout pour la structure.

Sa dimension conséquente lui ouvre la possibilité de s'inscrire dans divers projets et expérimentations, en lien avec les acteurs du territoire.

Sa reconstruction sur site est quasiment aboutie.

II. – Description du poste

En lien avec les décisions prises par le conseil d'administration, le chef d'établissement a vocation à piloter cet établissement.

Le candidat retenu pourra, pour ce faire, s'appuyer sur l'équipe d'encadrement.

Sous son autorité, l'ensemble des décisions stratégiques seront préparées pour une présentation au conseil d'administration.

Le chef d'établissement interviendra sur l'ensemble des trois sections tarifaires pour établir des arbitrages permettant à la structure de revenir à l'équilibre d'exploitation et financier.

Dans le domaine des RH, il pourra déléguer une partie de ses compétences, sans pouvoir dégager sa responsabilité.

Il garantira le respect des normes réglementaires et administratives nationales ou locales applicables aux services offerts par l'EHPAD.

III. – Profil recherché

Capacité à conduire un dialogue social avec les équipes de l'établissement dans un contexte particulier lié à la restructuration de l'établissement.

Maîtrise de la gestion budgétaire et financière, notamment du plan pluriannuel de financement.

Expertise avérée en management, en particulier des collaborateurs cadres (médecin-coordonnateur, cadre supérieur de santé, DRH, responsable qualité, responsable hôtellerie).

Mise en œuvre la démarche qualité et prévention des risques.
Capacité à entretenir de bonnes relations partenariales avec les autres acteurs de la filière gérontologique et de la politique sanitaire et sociale du territoire de proximité (Nord Gironde).
Capacité à s'inscrire dans les orientations des autorités de contrôle.
Développement de projets coopératifs avec les acteurs du territoire.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des établissements publics d'Hallouvry : EDEFS 35 de Chantepie, Centre de l'enfance « Henri Fréville » de Chantepie et FAM de Saint-Méen-le-Grand, EHPAD et Foyer de vie de Bazouges-la-Pérouse (Ille-et-Vilaine).

I. – Description de l'établissement

Les « établissements publics d'Hallouvry » regroupent dans le cadre d'une direction commune :

- l'établissement départemental d'éducation de formation et de soins 35 (EDEFS 35) regroupant IME, ITEP et SESSAD (compétence ARS) ;
- le Centre de l'enfance Henri Fréville (compétence département) ;
- le FAM Goanag (compétence conjointe ARS/département) ;
- les EPMS Bellevue : EHPAD (compétence conjointe ARS/département) et Foyer de vie (compétence département).

Ainsi, les EPH regroupent 650 ETP, 11 implantations géographiques et proposent 802 places à l'ensemble des publics concernés par ses missions.

Les enjeux du poste portent notamment sur :

- mise en œuvre du nouveau projet de gouvernance ;
- l'identification des axes stratégiques pour chaque établissement en lien avec les différentes autorités dans le cadre des logiques CPOM et des projets d'établissement (négociation CPOM reportée pour l'EPMS Bellevue durant le premier semestre 2023) ;
- le développement et la transformation de l'offre en lien avec les besoins de la population ;
- gestion de la complexité entre des implantations d'établissements en zone urbaine et en zone rurale, des réalités socio-économiques contrastées et des bassins d'emploi à la dynamique différente ;
- de l'organisation et de l'incarnation du dialogue sociale en lien avec les OS ;
- pilotage des instances (16 conseils d'administration, 16 CHSCT, 16 CTE par an) ;
- définition de la politique RHC et mise en œuvre des LDG ;
- accompagnement de l'EPMS Bellevue et en particulier l'EHPAD suite à l'audit réalisé en mars 2022 ;
- gestion d'une convention partenariale avec 8 EHPAD, deux CH portant sur le portage d'un service de santé au travail ;
- mise en œuvre et définition politique qualité du groupement ;
- transformation numérique.

II. – Description du poste

Poste de direction générale :

- gestion des instances ;
- élaboration avec les CA puis mise en œuvre de la stratégie des EPH ;
- relations avec les autorités institutionnelles ;
- gestion budgétaire et logistique ;
- définition et mise en œuvre d'un projet managérial ;
- encadrement de l'équipe de direction.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé et médico-sociales.

Le contexte de direction commune de quatre établissements, avec des gouvernances distinctes, et sur des secteurs d'activité différents (protection de l'enfance, EHPAD, handicap...), est particulièrement exigeant et nécessite des compétences fortes en portage de projet, en management et relationnelles.

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de la direction commune « EP'AGE 36 » constituée du centre départemental gériatrique de l'Indre à Châteauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » à Valençay et de Levroux et de l'EHPAD « le Rosier » à Vatan (Indre).

I. – Description de l'établissement

Le groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique de l'Indre (EP'AGE 36) est une direction commune comportant 1 200 lits et places et 950 agents, pour 56 M€ de budget, répartis entre 4 établissements. Il constitue un rouage majeur de la filière gériatrique de l'Indre et sont établissements parties du GHT de l'Indre :

- le centre départemental gériatrique de l'Indre (CDGI) (677 lits et places) est l'établissement pivot et regroupe les activités suivantes : USLD (dont LISP), UHR, EHPAD, PASA, accueil de jour, plateforme de répit départementale, chambres relais, équipe mobile gériatrique départementale ;
- le centre hospitalier de Valençay (CHV) (218 lits et places) : SSR polyvalent (dont LISP), EHPAD, SSIAD. Le CHL gère également un pôle de santé pluridisciplinaire (12 professionnels libéraux, 3 organismes divers) ;
- le centre hospitalier de Levroux (CHL) (206 lits et places) : SSR polyvalent, EHPAD, SSIAD ;
- l'EHPAD Le Bois Rosier de Vatan (ELBRV) (100 lits et places) : EHPAD et SSIAD.

Les 4 établissements ont un projet d'établissement commun (2020/2025) et les 3 établissements sanitaires ont réalisé une certification commune (B).

Projets structurants en cours d'élaboration :

- CDGI : USPC, centre de ressources territorial, création de 2 autres PASA ;
- CHV : spécialisation de lits de SMR en gériatrie, 1 PASA, 1 UHR, évolution SSIAD ;
- CHL : spécialisation de lits SMR polyvalents, évolution SSIAD ;
- ELBRV : évolution SSIAD.

Les 4 établissements sont depuis longtemps et de façon pérenne engagés dans des mutualisations de moyens et de fonctionnements étendues. Le groupe EP'AGE 36 a également développé de nombreuses coopérations avec les autres acteurs sanitaires et médicosociaux du territoire : GHT, CPTS, comité départemental des soins palliatifs...

Le groupe EP'AGE 36 anime la conférence départementale des EHPAD de l'Indre (CDEI).

II. – Description du poste

Direction générale du groupe EP'AGE 36, pilotage, animation, coordination des actions de l'équipe de direction.

Missions générales, permanentes :

- définition et mise en œuvre de la politique générale et de la stratégie (positionnement au sein du territoire, orientations, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, développement des missions sanitaires et médicosociales ;
- définition et mise en œuvre de la politique financière ;
- définition et mise en œuvre de la politique de communication, relations avec les partenaires, ARS, CD, CPTS, GHT...) ;
- pilotage et mise en œuvre du projet d'établissement, et du développement des missions sanitaires et médico-sociales. Le directeur général est le garant des valeurs du groupe EP'AGE 36 ;
- planification des activités et des moyens ;
- arbitrage de projets, du PPI.

III. – Profil recherché

L'emploi (permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel) s'adresse à un directeur D3S expérimenté et aux connaissances diversifiées dans les différents domaines de gestion, ayant la capacité de fédérer 4 établissements publics de santé et un établissement médicosocial (1 200 lits et places, 950 agents).

Qualités requises :

- capacité au management participatif ;
- capacité à piloter une équipe de direction de 8 personnes (directions fonctionnelles et directions de sites) ;
- capacité d'analyse, de synthèse et d'anticipation des situations ;
- écoute et dialogue social de qualité – sens de la négociation interne et externe ;
- communication adaptée à l'intérêt de usagers, des établissements et des personnels ;
- sens de l'intérêt général ;
- réactivité.

Compétences professionnelles requises :

- conduite de projet (y compris projets architecturaux importants) ;

- conduite du changement ;
- partenariat, travail en réseau ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- réactivité ;
- connaissance approfondie de l'environnement, des dispositifs sanitaires et médicosociaux ;
- connaissance des réglementations.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du centre hospitalier intercommunal du pays du Revermont à Salins-les-Bains (Jura).

I. – Description de l'établissement

EHPAD (sites d'Arbois, Bracon, Poligny et Sellières). Le CHIPR est né de la fusion, le 1^{er} janvier 2017, des centres hospitaliers d'Arbois, Poligny-Sellières et Salins-les Bains. Le CHIPR appartient au groupement hospitalier de territoire Jura, dont l'établissement support est le CH Jura Sud. Un projet médical partagé a été élaboré par le GHT et approuvé par l'agence régionale de santé de Bourgogne-Franche-Comté le 20 avril 2018.

L'établissement dispose de lits et places de SSR dont : 60 lits et 25 places MPR (affections du système nerveux, affections du système locomoteur), 64 lits SSR polyvalents à orientation gériatrique (sur les sites d'Arbois 44 et de Salins-les-Bains 20), 7 lits EVC/EPR.

Consultations mémoires : 458 lits d'EHPAD (Arbois 99, Poligny 150, Sellières 35, Bracon 174 dont 29 unité protégée), 2 PASA (Arbois et Bracon) Accueils de jour hébergements temporaires Halte répit malades jeunes coordination entour'âge Suppléance (aide aux aidants à domicile).

Plateforme de répit pour le département du Jura Enjeux :

- respect de l'équilibre financier – poursuite de la mise en œuvre du projet immobilier EHPAD des sites Poligny-Sellières ;
- ouverture de l'ensemble des lits EHPAD et SSR ;
- travail sur l'attractivité et la fidélisation des professionnels médicaux et paramédicaux ;
- consolidation des collaborations avec les établissements du GHT ;
- travail sur une labellisation « hôpital de proximité » ;
- participation à la mise en place de CPTS sur le territoire – préparation de la visite de certification 2024.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Le CHIPR est constitué de plusieurs sites qui répondent principalement à des besoins de proximité avec toutefois un rayonnement plus large des activités MPR. Un projet médico-soignant est en place, il précise les actions à mener à court et moyen terme. L'équilibre financier est atteint dans le secteur sanitaire. Le secteur médico-social connaît un lourd déficit qui est la conséquence de tarifs très bas. Des restructurations architecturales réalisées récemment et en cours visent à réduire celui-ci.

Organisation :

Le directeur dispose d'une équipe de direction structurée et les chefs de pôles et le président de la CME sont associés à la gouvernance de l'établissement. La taille modeste du CHIPR permet d'impliquer tous les acteurs à son fonctionnement (lean management hospitalier, conduite de projets...). Les membres de l'équipe de direction disposent de larges délégations. Les délégations aux chefs de pôle sont en cours de déploiement.

Coordination externe et interne :

Le directeur se trouve au carrefour de nombreuses coopérations et réseaux. Il doit veiller à les développer au bénéfice des prises en charge des patients et des résidents. Il doit veiller à ce que toutes les actions de l'établissement soient complémentaires des actions des autres acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire. Le nombre de lits d'EHPAD (458) font du CHIPR un acteur majeur du médico-social PA dans le Jura. Le CHIPR entend aussi se positionner sur une unité UPHV dès qu'un appel à candidature de l'ARS sera proposé à cet effet.

Conduite générale de l'établissement :

L'établissement vient de restructurer ses équipes dans plusieurs secteurs. Le directeur pourra compter sur cette nouvelle organisation et une équipe médicale investie pour développer les activités prévues par le projet médico-soignant.

L'équilibre financier du budget E est l'objectif principal financier.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- expérience en chefferie d'établissement directe ou en intérim de direction ou en administration provisoire ;
- projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- connaissance approfondie du secteur sanitaire et du secteur médico-social ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de SSR et d'EHPAD ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines ;
- connaissance en finances et en performance hospitalière ;
- connaissance du pilotage des opérations d'investissement immobilier.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- aptitude à la négociation et au dialogue social ;
- aptitude à la conduite de projet ;
- aptitude au management d'équipes multidisciplinaires ;
- ténacité et diplomatie ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et savoir positionner l'établissement au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Bazeilles, Donchery et Mouzon (Ardenne).

I. – Description de l'établissement

Les 2 EHPAD sont situés en proximité de la ville de Sedan, 2^e ville des Ardennes :

Le site de Bazeilles se situe entre Charleville-Mézières (20 min) et Sedan (10 min). Bazeilles est une ville frontalière avec la Belgique de 2 500 habitants.

Le site de Donchery est à 5 minutes de Sedan (2 200 habitants).

L'EHPAD de Mouzon est à 20 minutes à l'est de Sedan (2 500 habitants).

EHPAD Bazeilles : 40 places d'hébergement permanent pour personnes âgées.

EHPAD Donchery : 84 places d'hébergement permanent pour personnes âgées dont 1 PASA de 14 places.

EHPAD L'Abbaye : 78 places d'hébergement permanent pour personnes âgées.

II. – Description du poste

Principaux projets à mener :

Projet de fusion des 2 EHPAD (Mosane et Mouzon).

Adaptation de l'offre à réaliser – Projet d'établissement à finaliser et mettre en œuvre :

- développement de solutions de répit adaptées pour les aidants (complémentarité à trouver avec la résidence autonomie de Mouzon) ;
- développement des alternatives à l'hébergement permanent ;
- PPI à finaliser ;
- développer des actions de prévention de la perte d'autonomie des résidents d'EHPAD.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Un projet de fusion des 2 EHPAD sera à poursuivre à l'arrivée du futur directeur (objectif de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024). Une expérience de fusion serait donc un plus.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

Maîtrise de la technicité du poste.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- animation au niveau du territoire ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- animation, coordination, motivation des équipes ;
- négociation ;
- capacité à fédérer ;
- conduite de projet et accompagnement du changement ;
- conduite du dialogue social.

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'Institut Chanteloup à Sainte-Savine (Aube).

I. – Description de l'établissement

Seul établissement du département de l'Aube accueillant des enfants en situation de handicap moteur, auditif ou visuel âgés de 2 à 20 ans pour l'établissement, et de 0 à 20 ans pour les services à domicile.

Etablissement :

- 24 enfants en situation de handicap moteur (dont 8 en hébergement 4 nuits/semaine) ;
- 15 en situation de handicap auditif (dont 1 en hébergement) ;
- 6 en situation de handicap visuel (dont 1 en hébergement).

Services à domicile :

- SESSAD moteur : 39 enfants ;
- SAEES : 19 enfants en situation de handicap auditif ;
- S3AS : 12 enfants en situation de handicap visuel.

Participation au réseau territorial d'accompagnement d'enfants et d'adultes porteurs de handicap rare (5 places requalifiées).

II. – Description du poste

Poste de directeur de l'institut.

Développement de la stratégie de l'établissement, organisation interne, coordinations externes et internes, conduite générale de l'établissement, gestion de projets.

III. – Profil recherché

- connaissance du secteur du handicap et de la réglementation des ESMS de ce secteur ;
- compétences managériales et accompagnement du changement, gestion des conflits ;
- connaissance des ressources humaines et du statut de la FPH ;
- maîtrise de l'EPRD et des mécanismes financiers, budgétaires et comptables ;
- gestion de projets.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Pont-sur-Seine (Aube).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD dispose de 62 lits d'hébergement permanent, il est situé à Pont-sur-Seine dans une commune rurale située au nord-ouest de Troyes, 1 h 20 de la gare SNCF de Marne-la-Vallée et 25 km de Provins (77). Les locaux de l'établissement sont en bon état et le parc extérieur, motif principal d'entrée des personnes accueillies, est très agréable. L'EHPAD s'inscrit dans le développement du GCSMS Aube comprenant 8 EHPAD publics autonomes, 3 EHPAD fonction publique territoriale et d'un établissement publique autonome du champ du handicap et des liens avec le GHT.

II. – Description du poste

Missions et activités :

- définir et faire évoluer les orientations stratégiques de l'établissement dans le cadre du projet d'établissement en prenant en compte les besoins des résidents, des professionnels qui interviennent et l'environnement ;

- avoir une vigilance sur la situation financière et la trésorerie afin d’arriver à maintenir une situation saine et équilibrée ;
- adapter l’accompagnement au plus près de chaque résident ;
- développer la gestion des risques, harmoniser et sécuriser les pratiques ;
- participation active aux réunions de territoire avec les établissements signataires du GCSMS Aube.

III. – Profil recherché

Expérience souhaitée dans les domaines suivants :

- de solides compétences de la gestion financière et des ressources humaines ;
- de la démarche qualité et la gestion des risques pour amorcer une dynamique pérenne et structurante ;
- une maîtrise du management d’équipes pluridisciplinaires – de la communication avec une capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les résidents et les familles afin de fédérer autour de projets.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine médico-social.

Expérience professionnelle appréciée :

- conduire le changement afin d’adapter l’organisation de l’établissement à l’évolution des besoins et attentes des usagers et aux politiques pbliques ;
- participation à des projets de coopération territoriale ;
- aptitude à la gestion de crise ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD de Millau (Aube).

I. – Description de l’établissement

L’EHPAD Les Terrasses des Causses se situe dans un bassin de vie de 44 000 habitants situé dans le Sud-Aveyron. L’Aveyron est un département âgé, au caractère rural et à l’économie encore marquée par l’agriculture. L’indicateur de vieillissement, qui rapporte le nombre des 65 ans ou plus à celui des moins de 20 ans, est élevé : l’Aveyron compte 121 seniors d’au moins 65 ans pour 100 jeunes de moins de 20 ans, ce qui le classe au 3^e rang des départements d’Occitanie et au 9^e rang des départements de province (INSEE, 2018). L’EHPAD s’inscrit dans un vaste territoire, à la frontière de quatre départements, desservi par l’autoroute A75 entre Clermont-Ferrand et Montpellier. Cette situation favorise les coopérations avec les établissements alentours, et notamment le centre hospitalier de Millau. En outre, l’EHPAD est membre du GHT Est Hérault et Sud Aveyron. L’EHPAD se compose actuellement de 3 sites géographiquement distincts : Ayrolle, Sainte-Anne et Saint-Côme. Un projet de reconstruction est en cours sur un site unique. Les nouveaux locaux sont situés rue Jean-Moulin à Millau en face d’une école et à proximité immédiate du centre-ville, de la gare et des principaux axes de circulation. La réception du chantier est prévue le 31 mars 2023 et le déménagement de l’ensemble des résidents en juin 2023. Ce projet s’accompagne d’une diminution du capacitaire de 209 places d’hébergement permanent à 190 places, dont 5 d’hébergement temporaire.

L’intégration future dans le nouveau bâtiment s’accompagne de multiples enjeux, et notamment :

- la mise en œuvre d’un projet d’hébergement temporaire, validé par les autorités et qui n’existait pas auparavant. L’accueil de résidents hébergés temporairement demande une organisation dédiée ;
- la définition du fonctionnement des équipes et des unités de vie dans des nouveaux locaux très spacieux (environ 10 000 m²) ;
- l’accompagnement des professionnels à adopter des pratiques de travail harmonisées. En effet, actuellement, les équipes travaillent sur trois sites ayant des fonctionnements différents et ne se côtoient que très peu. Il y a peu de mobilités ponctuelles ou durables, d’un site à un autre. Ce fonctionnement s’apparente donc à celui de 3 EHPAD différents. L’enjeu avec le regroupement des équipes sur un site unique est donc de les fédérer, de définir avec elles un fonctionnement adapté aux personnes accueillies, à la structure des nouveaux locaux en unités de vie, et d’accompagner le changement très conséquent que cela représente pour les professionnels, pour les résidents et pour les familles ;
- la réévaluation du PMP/GMP programmée fin d’année 2023 ;
- la mise en place du dossier patient informatisé programmée en octobre 2023 et de l’adaptation du circuit du médicament en conséquence ;
- la préparation du CPOM est prévue en 2024 ;
- l’évaluation externe est prévue en 2025.

La situation financière de l’EHPAD est fragile du fait de son autonomisation relativement récente (1^{er} janvier 2017). La création de l’ESMS autonome communal s’est faite sans constitution de réserves financières,

et la situation de trésorerie fragile est confrontée aux impacts des augmentations de coût des matériaux de la reconstruction, réalisée sans autofinancement. Le directeur doit donc être très vigilant dans le suivi de la situation financière et des trajectoires établies ainsi que dans le maintien de l'équilibre budgétaire. Les « concurrents » directs de l'EHPAD sont deux EHPAD privés non lucratifs situés sur la ville de Millau. Suite au déménagement, l'EHPAD se positionnera confortablement au vu de ses nouveaux locaux. Le prix de journée sera équivalent (arrêté des tarifs hébergements 2023 à venir). La « crise Covid » a particulièrement impacté le taux d'occupation en 2021 et 2022. Les locaux actuels, en partie vétustes ou en chambre double, ne favorisent pas l'entrée en EHPAD. De plus, l'EHPAD reçoit beaucoup de dossier de demande d'admission en unité fermée alors qu'il ne dispose pas à ce jour d'une telle unité. Le futur bâtiment disposera d'une unité de vie sécurisante (14 lits dans un premier temps) qui permettra de pouvoir accueillir les personnes âgées présentant des troubles cognitifs dans des conditions adaptées. Ces éléments font présager une facilitée à maintenir un taux d'occupation élevé à l'entrée dans le nouveau bâtiment (97 % proposées au PGFP 2023, hors HT).

II. – Description du poste

Le directeur(trice) est chargé(e) de la direction et la gestion de L'EHPAD. A ce titre il (elle) assure la conduite générale de l'établissement. A ce titre il (elle) impulse la politique générale de la structure en lien avec le conseil d'administration. Plus particulièrement, le directeur gère la politique des ressources humaines : recrutement, gestion des carrières des agents (organisation des concours administratifs, nomination, titularisation, avancement d'échelon). Il représente également la structure dans tous les actes de la vie civile (contentieux, passation des contrats, des conventions, etc). De même ordonnateur des dépenses, il a des fonctions d'ordre budgétaire et financière : élaboration des différents documents comptable et financier : EPRD, ERRD (en lien avec les autorités de tarification et les services du comptable public). Il procède également à l'exécution budgétaire (suivi des dépenses) et à la passation des marchés publics. Par ailleurs, il organise les différentes instances : CA, CSE, CVS, CCG. Il est également en charge de la communication avec les familles, les partenaires sociaux ainsi que les autorités de tarification. Parmi les projets principaux à mener il convient de souligner :

- le suivi du projet de restructuration et des travaux ;
- assurer le déménagement des résidents et la mise en place d'une organisation de travail des professionnels en cohérence avec la nouvelle structure ;
- la mise en œuvre d'un projet d'hébergement temporaire ;
- la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- la conduite de l'harmonisation des pratiques professionnelles des agents ;
- la réévaluation du PMP/GMP ;
- la mise en place du DPI et la sécurisation du circuit du médicament ;
- la préparation et la signature du CPOM ;
- la préparation de l'évaluation externe.

III. – Profil recherché

Le directeur doit pour pouvoir mener à bien ses différentes missions posséder des compétences juridiques solides notamment dans le domaine de la fonction public hospitalière. Il doit connaître les grands mécanismes de la gestion financière et comptable d'un EHPAD. Il doit développer des qualités de communication lui permettant d'échanger non seulement avec les partenaires institutionnels (ARS et CD), mais également avec les partenaires sociaux, et toutes les parties prenantes à la prise en soin de la personne âgée. Il doit savoir identifier et s'entourer de l'ensemble des acteurs du territoire impliqués dans la prise en charge des besoins de la personne âgée et connaître les enjeux et les différentes problématiques liées au grand âge. Il doit être dynamique et rigoureux et suivre l'actualité des réformes en cours

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD de Maillane et d'Eyragues (Bouches-du-Rhône).

I. – Description de l'établissement

Depuis 2009, une direction commune a été mise en œuvre entre l'EHPAD Oustau di Daillan, situé sur la commune de Maillane et l'EHPAD un Hameau pour la retraite situé sur la commune d'Eyragues.

Ces deux communes, distantes d'environ 6 km, se situent dans les Alpilles, à près de 15 km au sud d'Avignon. Le poste de chefferie est basé sur Eyragues.

L'EHPAD un Hameau pour la retraite dispose de :

- 88 places d'hébergement permanent ;
- 6 places d'accueil de jour ;
- 14 places PASA.

L'EHPAD Oustau di Daillan dispose de :

- 65 places d'hébergement permanent ;
- 3 places d'hébergement temporaire ;
- 14 places PASA.

Le rapprochement de ces deux établissements avait comme objectif la mutualisation de moyens et de compétences au service de la collectivité, dans un contexte économique tendu, en particulier pour l'Oustau di Daillan qui a fait l'objet d'un plan de redressement en 2009, puis d'un contrat de retour à l'équilibre en 2021. La situation financière de cet EHPAD demeure encore critique. En conséquence, un audit financier sera mené en 2023 et servira de base de réflexion au plan d'action qui devra être proposé par le nouveau directeur.

Par ailleurs, le projet de constitution d'une MRPI est en réflexion, sachant que plusieurs mutualisations entre ces EHPAD sont déjà effectives ou bien avancées : linge, cuisine, systèmes d'information, direction des ressources humaines. Il conviendra de mener cette réflexion à son terme.

Enjeux 2023 :

- renforcer la situation financière d'Oustau di Daillan et assurer une bonne gestion d'un Hameau pour la retraite ;
- actualiser les projets d'établissement des deux EHPAD ;
- négocier le CPOM prévu en 2023.

II. – Description du poste

Directeur de deux EHPAD autonomes.

Conduite générale de l'établissement :

- consolider avec les personnels, la concertation et le dialogue social ;
- accompagner les équipes ;
- maintenir une gestion budgétaire et financière rigoureuse dans le cadre de la procédure de l'EPRD afin de garantir le maintien et le développement de la qualité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes ;
- prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion pour assurer les équilibres financiers ;
- assurer la mise en œuvre des différents projets pour le bien être des résidents et des professionnels ;
- mettre à jour les axes stratégiques du projet d'établissement ; veiller à son évolution, mener les réflexions sur l'organisation du travail au sein des différentes unités ;
- consolider le développement d'un accompagnement de la personne âgée dépendante basé sur le projet de vie et la qualité du soin sur le territoire.

Coordination externe et interne :

- entretenir des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de soins de proximité (hôpitaux, cliniques, HAD, SPASAD, SSIAD) et poursuivre la démarche d'intégration du réseau gérontologique local en lien avec le DAC ;
- participer à la réflexion liée à l'intégration de la structure dans le GHT.

III. – Profil recherché

Le candidat devra être un directeur expérimenté. A cet égard, une expérience préalable solide, en tant que directeur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées, est indispensable.

Le candidat devra s'inscrire dans la poursuite des actions rectificatives engagées dans le cadre de la gestion financière et budgétaire.

Il devra promouvoir un dialogue social apaisé, et une communication renforcée avec les résidents et leurs familles.

Il devra favoriser les coopérations avec les partenaires présents sur le territoire.

Connaissances particulières requises :

- connaissance pointue du secteur médico-social et gérontologique ;
- connaissance de la législation et réglementation des EHPAD ;
- connaissance en gestion budgétaire et comptabilité.

Compétences professionnelles requises :

- intérêt pour le secteur des personnes âgées ;
- grande aisance relationnelle et adaptabilité à tout profil d'interlocuteur (résident, professionnel, institutionnel, etc.) ;
- compétences en pilotage de projet ;
- compétence en management d'équipe pluridisciplinaire ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme celui des partenaires en externe ;

- définir et mettre en œuvre le projet d'établissement ;
- savoir être attentif et prendre en compte les usagers et leur famille ;
- avoir le sens de la négociation et de la communication.

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de Douvres-la-Délivrande (Calvados).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD accueille des personnes âgées en perte d'autonomie pouvant souffrir de maladies neuro dégénératives.

Actuellement, l'EHPAD propose uniquement de l'hébergement permanent. Il est habilité à l'aide sociale à 100 %.

Son capacitaire est actuellement de 80 places d'hébergement permanent.

Un projet de reconstruction est en cours, validé dans le cadre du Ségur investissement. Il s'agit d'une reconstruction à neuf sur un terrain en face de l'EHPAD actuel. L'offre nouvelle comportera 80 places d'hébergement permanent dont 14 places PASA et 6 places d'accueil de jour.

Le Calvados se distingue en Normandie par :

- un taux d'équipement en places d'hébergement permanent pour 1 000 habitants de plus de 75 ans supérieur au niveau régional et national ;
- une insuffisance de places d'hébergement temporaire.

Conformément aux enjeux du PRS et du schéma départemental, l'objectif est donc de :

- développer des organisations et pratiques permettant de structurer des parcours et favoriser le maintien à domicile en lien avec les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales du territoire ;
- adapter la prise en charge, notamment au travers du projet d'établissement et la formation des professionnels, au bon accompagnement de toutes les personnes âgées touchées par une MND ;
- favoriser l'accueil et l'accompagnement de populations spécifiques : personnes handicapées vieillissantes, personnes précaires.

La réflexion sur la mise en œuvre d'une unité spécialisée Alzheimer doit se poursuivre dans le cadre du projet immobilier.

II. – Description du poste

Le CPOM 2020-2024 de l'EHPAD a été signé en novembre 2020 avec effet au 1^{er} janvier 2020.

Le renouvellement du CPOM fera partie des travaux à mener avec le bilan des objectifs du premier contrat.

Le directeur devra mettre en œuvre le plan d'actions et le bilan des objectifs définis dans le CPOM et notamment la continuité de l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur dans le domaine des coopérations avec les professionnels médicaux, paramédicaux, sociaux du territoire et de l'aide aux aidants.

Autres projets à conduire :

- évaluation externe en 2024 et projet d'établissement en parallèle ;
- projet de reconstruction du nouvel EHPAD à poursuivre. A ce jour, achat du foncier à finaliser et programme technique rédigé ;
- collaboration avec les autres EHPADS publics du territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- finances publiques ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projets de coopération inter-établissements et services dans une organisation territorialisée ;
- suivi d'un projet de construction/reconstruction d'ESMS.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du public accueilli et de la qualité des prestations attendues ;
- gestion et financement d'un Ehpads (EPRD – ERRD – analyse financière...) ;
- ressources humaines, admissions, comptabilité, services logistiques (technique – cuisine centrale – bio-nettoyage) ;
- démarche qualité interne et externe ;
- conduite du changement/développement de nouvelles organisations ;

- conduite de projets opérationnels ;
- connaissances du PRS de l'ARS et du schéma de l'autonomie du conseil départemental ;
- connaissances des travaux portés par le GHT Normandie Centre.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à déléguer les tâches ;
- capacité à prendre des décisions ;
- capacité à définir des objectifs stratégiques ;
- capacité à porter des projets ;
- capacité à porter une politique managériale et assurer la gouvernance de l'établissement ;
- sens du dialogue social et capacité à fédérer ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services sanitaires et médico-sociaux, dans l'objectif de la mise en œuvre d'une organisation territorialisée.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice EHPAD d'Ally et de Salers (Cantal).

I. – Description de l'établissement

La direction commune, créée en 2002, est constituée de deux établissements de taille moyenne situés en zone rurale, à 40 km d'Aurillac, dans un territoire rural particulièrement attractif :

- EHPAD « Lizet » à Salers ;
- EHPAD « les Champs Fleuris » à Ally ;
- ces établissements, distant de 15 km, comptabilisent 97 lits dont 26 en secteur Alzheimer.

Il est à noter que les deux établissements sont de construction récente, neuve ou totalement réhabilités, ils disposent de taux d'occupation satisfaisants et d'une bonne attractivité. Ce sont donc des outils à fort potentiel qui jouent un rôle majeur dans leurs territoires réciproques. La situation financière de l'EHPAD de Salers reste satisfaisante, celle d'Ally apparaît plus tendue. Un travail est en cours les autorités de tarification sur ce sujet.

Depuis le 9 janvier 2023, la direction commune est placée sous administration provisoire.

Les principaux enjeux pour ces établissements sont par conséquent :

- la prise en compte des travaux et du plan d'action conduits par la mission ;
- la structuration de l'organisation des établissements ;
- la mise en œuvre d'une dynamique de cohésion au sein des établissements ;
- la programmation des CPOM 2023, intégrant le projet de fusion de deux établissements ;
- un travail de recomposition de l'offre, au regard des besoins du territoire et des taux d'occupation, en lien avec les autres établissements et eu égard aux orientations du schéma régional de santé et du schéma départemental de l'autonomie.

Depuis la sortie de crise sanitaire, le climat social reste un enjeu majeur avec, comme dans les autres EHPAD du département, des difficultés de recrutement. La stabilité des effectifs sera donc à conforter.

Dans la gestion des suites de l'administration provisoire, la délégation de l'ARS sera particulièrement attentive à accompagner la direction dans les évolutions attendues des établissements.

II. – Description du poste

Poste en direction commune sur deux établissements situé en zone rurale avec une perspective de fusion de deux établissements et une nécessité de conforter les dynamiques de coopération et de mutualisation.

Les principaux projets à conduire seront :

- la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action arrêté par l'administration provisoire et la structuration des équipes : organisation des équipes administratives et soignantes, nouvelles modalités de fonctionnement, mutualisations...
- la négociation des CPOM et leur mise en œuvre, intégrant la réflexion sur la fusion.
- l'adaptation des prestations en fonction de l'évolution du secteur et des éventuels nouveaux besoins identifiés, tout en consolidant les coopérations existantes et la place des EHPAD au sein de la filière gériatrique en cours des constructions.

Les missions générales :

- assurer une continuité des actions entreprises permettant de structurer l'organisation ;
- assurer un management de proximité des équipes au quotidien et maintenir la cohésion d'équipe ;
- organiser la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- assurer la gestion budgétaire et financière et l'analyse pluriannuelle ;

- impulser une dynamique de projets dans un contexte de structuration forte des organisations, d'évolution des prestations offertes et de mutualisations ;
- organiser la stratégie de pilotage des établissements.

III. – Profil recherché

Le candidat doit disposer de compétences polyvalentes en matières techniques : management, finances, gestion de projet, gestion des RH...

Il doit savoir faire preuve d'adaptabilité, disposer d'une bonne capacité d'analyse et de prise de décisions.

Ce poste nécessite des qualités de diplomatie en matière de communication interne et externe et de travail en équipe. Un intérêt pour le dialogue, l'écoute et la négociation est indispensable.

Il doit développer une vision prospective sur les évolutions des EHPAD, du secteur susceptible de répondre aux besoins du public accueilli.

Une précédente expérience dans le secteur social et médico-social serait appréciée.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD « La Mainada » à Pierrefort (Cantal).

I. – Description de l'établissement

Le site de Pierrefort dispose d'un EHPAD de 70 places dont 3 en hébergement temporaire et un SSIAD de 42 places dont 3 pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap, situés au sud-est du département à proximité de Saint-Flour et de l'Aveyron. Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale avec des enjeux forts en termes de redressement financier, de mutualisation et d'attractivité en termes de personnels.

Les travaux des négociations CPOM ont permis de dresser un état des lieux précis, en particulier pour l'EHPAD qui connaît des difficultés financières certaines contrairement au SSIAD. Ces éléments ont permis d'identifier des axes d'actions à formaliser dans le CPOM et le CREF, documents à finaliser par l'apport des différents intervenants et études.

Les axes qui se déclineront seront guidés par :

- la priorisation des mesures d'économies et de redressement financier du CREF ;
- l'accompagnement adapté des PA à la capacité financière de la structure ;
- le rééquilibrage des missions au regard des axes prioritaires ;
- la continuité des mesures déjà entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- la stabilisation des ressources (RH) ;
- le développement des actions de mutualisations et de coopération plus intégrées avec les structures très proches ;
- l'adaptation de la structure aux besoins réels recensés sur le bassin de vie pour le public ciblé ;
- la poursuite de l'organisation définie en interne.

L'enjeu pour la nouvelle direction sera de formaliser les objectifs prioritaires des CPOM et du CREF, de poursuivre les actions mises en place afin de stabiliser le fonctionnement de l'EHPAD, de mettre en place des actions de redressement financier nécessaires, d'accompagner les équipes dans ce contexte et de développer des mutualisations plus intégrées en partenariat avec les autres acteurs du territoire et du département.

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

- de sécuriser et d'améliorer le fonctionnement des 2 structures dans le respect ;
- du dialogue social et des règles en vigueur sur ce champ d'intervention ;
- d'être le garant de la bonne conduite des établissements ;
- de mettre en place des mesures de redressement financier et d'économies ;
- de formaliser et prioriser les mesures du plan d'actions du CPOM et du CREF ;
- de poursuivre les améliorations engagées ;
- de stabiliser et fidéliser les équipes de professionnels engagés ;
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets en externe afin d'adapter les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes aux besoins réels.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d'une expérience du secteur médico-social, social ou sanitaire, de direction de structures et en management ;

- d’une envie et d’une capacité : d’accompagner les équipes et les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs aspects et champs d’interventions (soins, fonctions supports...) ;
- de prioriser et de mettre en place les mesures de redressement financier et d’économies ;
- d’assurer la continuité des mesures entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- de faire évoluer et de poursuivre les projets en termes de restructuration, de diversification et de modernisation de l’offre, d’adaptation aux besoins (maintien à domicile SSIAD-SPASAD, accueil temporaire) ;
- de renforcer les coordinations possibles entre les réseaux d’acteurs sur ce territoire, les passerelles EHPAD/SSIAD et avec les établissements du GHT du département ;
- d’aptitudes au travail en équipe et de partenariat intégré ;
- de savoir manager et se positionner en qualité de chef d’établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités ;
- de qualités de négociateur ;
- d’aptitudes à l’analyse financière, à la communication et d’information des instances et des partenaires.

Globalement, il conviendra de poursuivre les mesures menées avant et pendant la période d’intérim avec un renforcement des actions formalisées sur le plan budgétaire et d’adapter l’accompagnement des personnes âgées à la capacité financière de la structure par un rééquilibrage des missions et des axes prioritaires.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD d’Aubeterre-sur-Dronne (Charente).

I. – Description de l’établissement

L’EHPAD est situé à Aubeterre-sur-Dronne, dans le sud-est de la Charente, au sein de la communauté de communes Lavalette Tude Dronne. Limitrophe du département de la Dordogne, Aubeterre est situé à 42 km au sud d’Angoulême.

Les locaux de l’établissement sont en bon état et agréables pour les résidents, le projet architectural va moderniser et améliorer les conditions d’accueil. L’établissement est reconnu comme un acteur incontournable de la filière gériatrique du Sud Charente. Il est situé au cœur d’une cité rurale mais dynamique, et ouvert sur l’extérieur. La commune d’Aubeterre fait partie des plus beaux villages de France.

Le personnel est fortement attaché à l’établissement et le sentiment d’appartenance est très présent. Aucune défection de personnel n’est survenue pendant la période COVID.

L’implantation rurale va rendre difficile le recrutement de personnel qualifié (IDE, AS...) lors des départs en retraite, cependant la GPMC permet d’anticiper les formations promotionnelles et la montée en compétences (AS/IDE).

La taille de l’établissement rend par ailleurs l’équilibre budgétaire très sensible aux dépenses de personnel liées à l’absentéisme, l’augmentation de capacité de 12 places qui sera effective dans le cadre du projet architectural devrait permettre de renforcer l’équilibre budgétaire.

L’activité de l’établissement est stable et en adéquation avec les besoins de la population de son bassin d’implantation. La principale difficulté pour maintenir cette activité est le nombre important de chambres doubles (15 chambres doubles soit 30 lits sur 68). Néanmoins son taux d’occupation est satisfaisant.

Le projet de réhabilitation/extension est bien avancé (choix de l’architecte en oct. 2022, PPI réalisé en juin 2022...). Il fait partie des dossiers étudiés dans le cadre du Ségur de l’investissement.

Les axes qui se déclineront seront guidés par :

- la priorisation des mesures d’économies et de redressement financier du CREF ;
- l’accompagnement adapté des PA à la capacité financière de la structure ;
- le rééquilibrage des missions au regard des axes prioritaires ;
- la continuité des mesures déjà entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- la stabilisation des ressources (RH) ;
- le développement des actions de mutualisations et de coopération plus intégrées avec les structures très proches ;
- l’adaptation de la structure aux besoins réels recensés sur le bassin de vie pour le public ciblé ;
- la poursuite de l’organisation définie en interne.

L’enjeu pour la nouvelle direction sera de formaliser les objectifs prioritaires des CPOM et du CREF, de poursuivre les actions mises en place afin de stabiliser le fonctionnement de l’EHPAD, de mettre en place des actions de redressement financier nécessaires, d’accompagner les équipes dans ce contexte et de développer des mutualisations plus intégrées en partenariat avec les autres acteurs du territoire et du département.

II. – Description du poste

Les missions du directeur sont les suivantes :

- organiser l'accueil et l'accompagnement médico-social des résidents, ainsi que la conduite générale d'un établissement qui accueille des personnes âgées dépendantes, de l'admission à leur accompagnement global au quotidien avec une équipe pluridisciplinaire susceptible de répondre aux besoins spécifiques de cette population ;
- favoriser le respect des résidents et de leur droit à un accompagnement individualisé au sein d'une institution qui promeut la bientraitance au cœur de l'ensemble des actions qu'elle développe ;
- veiller au bon déroulement du dialogue avec les résidents et leurs familles ;
- assurer la gouvernance de l'établissement, la constitution et le fonctionnement des instances, la conduite des projets allant de l'institutionnel à l'individuel, et inscrire l'établissement au sein de son environnement, en poursuivant son ouverture vers l'extérieur pour l'associer à la vie de son territoire ;
- manager une équipe d'une cinquantaine de salariés, organiser le travail et l'accompagnement des équipes, élaborer et actualiser les fiches de postes et de tâches et favoriser l'appropriation par les personnels de leur rôle institutionnel et des valeurs d'accompagnement dans la bientraitance de publics fragilisés par l'âge et la perte d'autonomie ;
- représenter l'établissement auprès des partenaires et des institutions administratives, dans les démarches d'engagement officiel de l'institution quelle que soit leur nature ;
- participer aux travaux du groupement hospitalier de territoire de Charente.

En terme de stratégie, le projet d'établissement est en cours pour la période 2020-2025. Le CPOM est programmé pour 2023. Le projet de réhabilitation/restructuration/extension en cours sera étudié en 2023 dans le cadre du Ségur.

L'EHPAD travaille en partenariat avec le CH Sud Charente (EMOG, EMSP, pôle de gériatrie), l'HAD, le centre hospitalier d'Angoulême, structure support du GHT de Charente, les ES et EHPAD voisins de Dordogne (La Roche Chalais, Ribérac, Saint Aulaye), le pôle de santé libéral de Chalais, Aubeterre, Saint Séverin, Brossac.

III. – Profil recherché

Des qualités de management s'appuyant sur un sens de l'écoute et du dialogue devront permettre la conduite de l'établissement tant en interne qu'en externe, en veillant à s'assurer de l'adhésion des personnels aux réponses que l'établissement doit mettre en place au bénéfice des usagers.

Les missions à exercer sur un poste de direction d'établissement ne pourront que bénéficier de l'acquis d'expériences et de démarches professionnelles ayant conduit à la signature de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, de dossier PAI, d'accord sur le temps de travail...

La connaissance de la prise en charge globale des personnes âgées dépendantes dans ses diverses dimensions, allant des besoins spécifiques de prise en charge aux connaissances techniques, en passant par le champ législatif apparaît fondamentale.

Le directeur devra maîtriser les grands processus de gestion d'un établissement public médico-social, démontrer des compétences dans le management des équipes et dans la conduite des projets.

Il devra maîtriser rapidement les connaissances nécessaires à la conduite générale d'un l'établissement (domaine ressources humaines, financier, budgétaire, juridique...).

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD d'Aigrefeuille-d'Aunis (Charente-Maritime).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD d'Aigrefeuille fait partie des 5 EHPAD publics autonomes membres d'un GCSMS, avec ceux de Nieul-sur-Mer, Lagord, Marans et Tonnay-Boutonne. Il concourt à l'offre de places en EHPAD publics en périphérie de l'agglomération rochelaise.

Les coopérations en cours au sein du GCSMS ainsi qu'avec le GHT Atlantique 17 sont à poursuivre et développer.

Il devra s'inscrire dans la réflexion pour mettre en œuvre l'EHPAD de demain : développement de modes d'accueil alternatifs, ouverture sur l'extérieur, facilitation des soins, travail sur la prévention de la perte d'autonomie et le repérage des fragilités.

Une opération de restructuration et d'extension de lits est lancée avec un démarrage des travaux prévu début 2024 pour une durée de 36 mois, qui nécessitera un fort investissement du chef(fe) d'établissement.

II. – Description du poste

Conduite du projet de restructuration et d'extension de l'EHPAD :

- élaboration des documents budgétaires et financiers liés au projet ;

- passation et suivi des marchés ;
- suivi du chantier ;
- dialogue social renforcé ainsi qu’avec les résidents et les familles durant les travaux sur site occupé avec plusieurs phases d’opération tiroir.

Conduite du projet d’établissement (PE) :

- poursuivre le PE en cours et son projet d’extension/restructuration ;
- animer le conseil de la vie sociale.

Accueil des résidents et leur accompagnement :

- suivre les démarches d’inscription des familles, accueillir et assurer l’intégration sociale des résidents ;
- mettre en œuvre le projet d’accompagnement personnalisé de chaque résident, piloter la coordination des différentes équipes de l’EHPAD au service des résidents ;
- veiller aux règles d’hygiène, de sécurité et aux recommandations de bientraitance ;
- faciliter les échanges avec les résidents et les familles.

Organisation technique et logistique de l’établissement :

- gérer les stocks et procéder aux achats ;
- superviser l’entretien des locaux et la qualité des services hôteliers ;
- garantir la sécurité et gérer les procédures liées au divers risques : hygiène, sécurité, accessibilité, incendie, traçabilité des effets indésirables...

Management d’une équipe pluridisciplinaire :

- gérer le personnel et les ressources humaines ;
- gérer les plannings et veiller à la coordination des équipes ;
- organiser des échanges pluridisciplinaires ;
- encadrer l’intervention des professionnels extérieurs à l’établissement.

Gestion administrative et financière :

- suivre la gestion administrative du personnel (contrat, paie, entretien d’évaluation...) ;
- garantir l’organisation et la bonne gestion des comptes et des budgets en lien étroit avec le CA et son cabinet comptable et les autorités de tarification ;
- suivre les évolutions législatives et réglementaires du secteur médico-social.

Partenariat et projets transverses :

- poursuivre de développer les coopérations en cours au sein du CGSMS ;
- poursuivre de développer les coopérations avec le GHT Atlantique 17 ;
- mettre en œuvre le CPOM et le suivi de ses indicateurs ;
- participer à la mise en œuvre de la politique médico-sociale territoriale en répondant aux différents appels à projet/appels à candidatures.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d’une bonne aptitude managériale, d’aptitude de travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire. Il dispose de capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d’établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités. Il maîtrise la gestion budgétaire et financière et la conduite de projet multipartenaires.

Le candidat devra disposer d’une bonne aptitude managériale, d’aptitude de travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire. Il dispose de capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d’établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités. Il maîtrise la gestion budgétaire et financière et la conduite de projet multipartenaires.

Compétences requises :

- bonne connaissance budgétaire et financière des ESMS ;
- connaissances juridiques pluridisciplinaires ;
- capacité à piloter un projet de restructuration et construction ;
- connaissance du secteur médico-social et gériatrique et des orientations définies dans la stratégie nationale de santé, le projet régional de santé Nouvelle-Aquitaine et le schéma départemental de l’autonomie ;
- compétences en pilotage de projet ;
- compétences en management d’équipe pluridisciplinaire ;
- maîtrise des procédés d’évaluation des activités et de la qualité des prestations d’une structure médico-sociale.

Aptitudes professionnelles :

- qualité de manager, de gestion du personnel ;
- gestion des conflits ;

- diplomatie ;
- aisance relationnelle et adaptabilité à tout profil d'interlocuteur ;
- disponibilité, écoute, discrétion et empathie ;
- sens des responsabilités ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- rigueur et organisation.

Une expérience préalable sur un poste similaire de direction ou adjoint de direction est demandée.

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Beaulieu-sur-Dordogne (Corrèze).

I. – Description de l'établissement

L'établissement dispose des capacités suivantes :

PASA : 14 places.

Unité carpe diem : 13 places.

Résidence Adèle : unité sécurisée : 44 places.

Marie Guittard : 68 places.

Clarisse : 60 places.

Il est un établissement autonome relevant de la fonction publique hospitalière, situé à 45 minutes de Brive et est limitrophe au département du Lot.

Principaux projets à conduire :

- initier après analyse des facteurs de risque ou de succès les projets de restructuration, de fusion ou de coopération (avec le secteur hospitalier, d'autres établissements ou services de prise en charge du même public), en lien avec l'ARS, et le conseil départemental ;
- définir la gouvernance de ces projets et conduit lui-même les projets stratégiques ;
- préparer les équipes concernées, et le cas échéant avec l'équipe de direction, à ces changements ;
- animer les réunions de concertation ou de négociation ;
- assurer le rôle de recours ou l'arbitre en cas de conflits ou de crises liés à ces projets ;
- apporter des réponses aux différents appels à projets en coopération avec les autres établissements du territoire ;
- assurer le maintien de l'équilibre budgétaire ;
- promouvoir la qualité de vie au travail ;
- promouvoir la prise en charge des résidents ;
- inscription de l'établissement dans des projets innovants.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS, les services du conseil départemental, les autres collectivités territoriales, le secteur sanitaire et la PTA ;
- il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
- il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent ;
- il définit la politique financière de son établissement.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion ;
- il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes ;

- il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant compte notamment les spécificités réglementaires ;
- il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord) ;
- il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux ;
- il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction ;
- il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires ;
- il prononce les admissions des personnes accueillies ;
- il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement ;
- il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bientraitance » ;
- il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service ;
- il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités ;
- il dispose du pouvoir de nomination, d'évaluation et disciplinaire sur les personnels de son établissement. Il évalue ses collaborateurs directs ;
- il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

III. – Profil recherché

- conduite de projet ;
- fonctions de direction ;
- gestion RH ;
- conduite du dialogue social ;
- expérience du secteur personnes âgées.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution) ;
- connaissance des populations et de leurs attentes, connaissance sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie, et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits ;
- maîtrise des plan d'aide à l'investissement (PAI).

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des résidents et de leurs familles.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Sommières-Calvisson (Gard).

I. – Description de l'établissement

Etablissements public autonome accueillant des personnes âgées dépendantes répartis de la façon suivante :

EHPAD de Sommières :

- 74 places d'hébergement permanent ;

- 6 places d'accueil de jour.

EHPAD de Calvisson : 30 places d'hébergement permanent.

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Stratégie de l'établissement à adapter au nouveau contexte consécutif à l'élaboration puis à l'adoption du nouveau projet régional de santé de l'Occitanie, au déploiement du schéma des solidarités du conseil départemental du Gard et à définir notamment au travers des CPOM médico-sociaux à venir. Le projet d'établissement devra aborder les hypothèses de regroupement sur un site, du devenir du site abandonné, de la rénovation ou de la reconstruction. L'établissement devra s'inscrire fortement dans le développement du Ségur numérique.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- rechercher l'optimisation des ressources et les mutualisations entre les sites.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- coopération avec les autres EHPAD du territoire et avec les établissements sanitaires alentours ;
- bonne information des élus et des autorités de tarification.

II. – Description du poste

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- définition et mise en œuvre de la politique spécifique à l'établissement ;
- organisation et suivi opérationnel des activités et projets – coordination avec les interlocuteurs internes et externes ;
- sauvegarder le dialogue social interne ;
- améliorer la qualité de la prise en charge ;
- encadrement d'équipe ;
- gestion des moyens et ressources : techniques, financières, humaines et informationnelles.

Principaux projets à conduire :

- pérenniser les équilibres financiers des 2 sites ;
- reconstruction de l'établissement sur un site unique.

III. – Profil recherché

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé/le représentant de l'Etat dans le département au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil d'administration :

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- démarche de mutualisation et de coopération inter-établissements.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- très bonnes connaissances en gestion budgétaire et financière.

Connaissance des procédures d'autorisation administrative et des démarches de montage et de suivi d'une opération d'investissement

- vision stratégique.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- définition d'une stratégie et conduite du changement au regard de la situation financière actuelle des structures, de l'évolution des politiques tarifaires ;
- maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- maîtrise de l'analyse financière et du contrôle de gestion ;
- conduite du changement en matière d'organisation du travail ;
- maîtrise de la gestion des conflits et maintien de la qualité du dialogue social.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de l'Isle-en-Dodon (Haute-Garonne).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Faux-Bourg Saint Adrien est situé à L'Isle-en-Dodon, une commune de près de 2 000 habitants, à l'ouest du département de la Haute-Garonne, en proximité du Gers et à 1 heure de Toulouse. L'EHPAD Faux-

Bourg Saint Adrien présente une offre diversifiée de 88 lits dont 7 lits en unité protégée pour les résidents présentant des troubles cognitifs et 4 lits d'hébergement temporaire. Celles-ci constituent une solution de répit pour les aidants et peuvent ainsi contribuer au maintien à domicile pour les personnes âgées du territoire. L'établissement dispose de personnel stable et qualifié en grande majorité. La collaboration avec les EHPAD et établissements sanitaires du secteur est à poursuivre et renforcer. La recherche d'un nouveau médecin coordonnateur pourra s'inscrire dans ce cadre et en lien avec la CPTS du territoire en cours de création. Les enjeux pour cet établissement sont à la fois de s'inscrire dans une dynamique territoriale d'appui au maintien à domicile des personnes âgées du territoire et de mener une réflexion sur les adaptations nécessaires des locaux afin d'améliorer les conditions de vie des résidents et la qualité de vie au travail des personnels. A ce titre, l'EHPAD est inscrit à la programmation quinquennale du PAI en 2024.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (en partenariat avec les établissements voisins). Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations en impliquant les responsables de services. Il favorise l'intégration de l'EHPAD dans le tissu social, médico-social et sanitaire afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles : il concourt à l'intégration de la maison de retraite au sein de la commune, participe aux activités culturelles et sociales. Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement l'établissement. Il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégation...) :

Le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs de chacun. Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) mais fixe les résultats attendus et les délais.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

Il fait évoluer l'établissement vers les orientations nationales et territoriales. Il saisit toute opportunité de collaboration avec les établissements voisins. Il impulse une politique d'accueil et d'accompagnement des familles appropriées. Il dynamise les instances.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'aptitudes managériales, de capacité de travail en équipe et de concertation avec les acteurs du territoire.

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- développement d'une politique de ressources humaines : gestion prévisionnelle des métiers et compétences ;
- expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques ;
- conduite de projets opérationnels : projet d'établissement, projet architectural, conduite du changement.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- bonnes connaissances en RH et en management ;
- connaissances budgétaires, financières relatives aux ESMS ;
- connaissances de l'environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s'inscrire dans une dynamique d'animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

Compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un EHPAD.

- capacité à conduire du changement ;
- capacité à porter des projets en intra et en partenariat ;
- maîtrise du dialogue social.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Boulogne-sur-Gesse (Haute-Garonne).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Elvire Gay est situé dans une commune de 1 648 habitants (recensement 2019 - dont 377 âgés de 75 ans et plus), à 80 km au sud-ouest de Toulouse et en limite des départements du Gers et des Hautes-Pyrénées. Il est implanté à l'entrée de la ville en provenance de Toulouse, à proximité du centre-ville et doté d'un parc verdoyant.

L'EHPAD Elvire Gay présente une offre de 150 lits d'hébergement dont 40 places pour personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées. L'établissement dispose également d'un pôle d'activités de soins adaptés de 14 places. L'établissement porte également un SSIAD de 40 places pour le maintien à domicile des personnes âgées de 60 ans et plus.

L'établissement dispose d'une bonne attractivité avec un taux d'occupation pour l'EHPAD et le SSIAD proche de 100 %. Les enjeux à venir pour cet établissement sont :

- la préparation de la négociation du CPOM programmé en 2024 ;
- la mise en œuvre de la réforme du domicile devant être conduit d'ici 2025 aboutissant à la transformation du SSIAD en service Autonomie à domicile ;
- la poursuite du travail de réseau engagé avec les EHPAD du secteur, les établissements sanitaires et les professionnels de santé du secteur ;
- la poursuite de la réflexion sur la qualité de vie au travail afin d'anticiper le renouvellement des équipes (pyramide d'âge) ;
- la construction de collaboration avec les acteurs libéraux dans le cadre de la création d'une CPTS.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations en impliquant les responsables de services ;
- il favorise l'intégration de l'EHPAD et du SSIAD dans le tissu social, médico-social et sanitaire afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles : il concourt à l'intégration de l'établissement au sein de la commune, participe aux activités culturelles et sociales ;
- il met en place des actions permettant de faire connaître positivement l'établissement ;
- il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégation...) :

- le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs de chacun ;
- il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) mais fixe les résultats attendus et les délais.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- il fait évoluer l'établissement vers les orientations nationales et territoriales ;
- il saisit toute opportunité de collaboration avec les établissements voisins ;
- il impulse une politique d'accueil et d'accompagnement des familles appropriées ;
- il dynamise les instances.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'aptitudes managériales, de capacité de travail en équipe et de concertation avec les acteurs du territoire.

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- développement d'une politique de ressources humaines : gestion prévisionnelle des métiers et compétences ;
- expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques ;
- conduite de projets opérationnels : projet d'établissement, mise en œuvre de réforme, conduite du changement.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- bonnes connaissances en RH et en management ;
- connaissances budgétaires, financières relatives aux ESMS ;
- connaissances de l'environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s'inscrire dans une dynamique d'animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

Compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un EHPAD.

- capacité à la conduite du changement ;
- capacité à porter des projets en intra et en partenariat ;
- maîtrise du dialogue social ;
- connaissances en matière de gestion financière.

ANNEXE 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Mauvezin (Gers).

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Mauvezin compte :

Un service de médecine de 5 lits (dont 1 lit identifié soins palliatifs LISP).

Un service de SSR polyvalents (orientation gériatrique) de 25 lits (dont 1 LISP).

Un EHPAD de 62 lits d'hébergement permanent, dont 14 places de PASA Un SSIAD de 21 lits.

Le CH de Mauvezin est membre du GHT du GERS qui regroupe 10 établissements de santé (CH d'AUCH, CH de Gimont, CHI de Lombez-Samatan, CH de Mauvezin, l'EPSL, CH de Mirande, CH de Condom, CH de Vic-Fezensac, CH de Nogaro et CH du Gers).

L'établissement est labellisé hôpital de proximité fin 2021 et a signé un avenant à son CPOM en août 2022.

Un programme d'éducation thérapeutique du patient sur les maladies cardio-vasculaires.

Une équipe intra-hospitalière de soins palliatifs, composée d'un médecin, de 2 cadres de santé et de 2 IDE formées à la prise en charge de la douleur et de soins palliatifs.

Une équipe spécialisée Alzheimer (ESA) co-portée par l'EPSL et le CHI de Lombez-Samatan. Une PUI.

Un service de restauration chargé de produire des repas en vue de leur portage à domicile par la communauté de communes de Bastides de Lomagne.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Hôpital de proximité et établissement membre du GHT.

Développement du dialogue social et management de proximité Suivi financier et projet architectural.

Principaux projets à conduire :

Fusion de la PUI avec celles des CHI de Lombez-Samatan et de Gimont.

Projet de restructuration de la partie sanitaire (bâtiment Douat).

Dans le cadre de ses missions d'hôpital de proximité, mise en place des modalités de gouvernance adaptées avec :

- la CPTS Sud-Est Gersoise ; et
- le CH d'AUCH, établissement support GHT.

Projets GHT en cours :

Déploiement du DPL.

Développement du PMT et des actions de mutualisation (achats, DIM...).

Projets RH en cours :

Réorganisation visant à répondre aux besoins des résidents (suite à la mission d'audit organisationnelle).

Dialogue social.

Certification HAS au mois de juillet 2023.

Evaluations internes/externes médico-sociales.

III. – Profil recherché

Mise en œuvre du projet d'établissement et développement des coopérations :

- direction avec activités sanitaires et médico-sociales, management de proximité ;
- conduite du dialogue social, dialogue de gestion ;
- gestion financière ;
- préparation et mise en œuvre du projet architectural, plans de financement.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- vision stratégique du positionnement d'un établissement au sein de son territoire gestion du projet et conduite du changement ;
- capacité à fédérer les équipes ;
- connaissance des processus financiers et budgétaires ;
- qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- compétences managériales ;
- capacité à l'appréhension des enjeux stratégiques et du positionnement des établissements ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- capacité à impliquer la communauté médicale dans la gestion de projets ;
- gestion du dialogue social ;
- gestion financière et mise en œuvre des plans de financement dans le cadre du projet de restructuration ;
- capacité à communiquer avec les élus et les autorités de tarification.

ANNEXE 23

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Tartas.

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Gérard Minvielle, situé dans la commune landaise de Tartas, compte 104 places dont 86 places d'hébergement permanent pour personnes âgées dépendantes, 12 places en unité Alzheimer, 5 places en hébergement temporaire, 1 place en accueil de jour.

Le directeur est aussi en charge du SSIAD de Tartas (17 places PAA et 3 places PH).

L'établissement dispose d'un PASA (14 places) labélisé en 2011.

Le territoire Pays Tarusate et Pays Morcenais sont partie prenante d'un contrat territorial de l'autonomie (expérimentation ARS-CD40).

Son action d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement s'inscrit dans la réponse aux besoins des personnes âgées dépendantes du territoire, en complémentarité de l'EHPAD territorial de la même commune et au sein de la dynamique de la filière gériatrique du canton.

Proche de Mont-de-Marsan et de Dax, il se situe au cœur d'une zone dynamique et attractive.

I. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS, les services du conseil départemental, les autres collectivités territoriales, le secteur sanitaire et la PTA.

Il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

Il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

Il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant compte notamment les spécificités réglementaires.

Il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord).

Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux.

Il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction.

Il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

Il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires.

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

Il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement.

Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bientraitance ».

Il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service.

Il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités.

Il dispose du pouvoir de nomination, d'évaluation et disciplinaire sur les personnels de son établissement. Il évalue ses collaborateurs directs.

Il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

II. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- conduite de projet ;
- fonctions de direction ;
- gestion RH ;
- conduite du dialogue social ;
- expérience du secteur personnes âgées.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution) ;
- connaissance des populations et de leurs attentes, connaissance sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie, et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des résidents et de leurs familles

ANNEXE 24

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Coutouvre (Loire).

I. – Description de l'établissement

Autorisation de 54 places d'hébergement permanent.

L'EHPAD compte un temps de médecin coordonnateur et une IDEC. Le cadre de santé est en cours de recrutement.

Le projet d'établissement a été validé en juin 2022. L'EHPAD est inscrit dans la démarche qualité de la certification des EHPAD et son CPOM est en cours de renouvellement de (négociation en 2023).

La proximité avec la commune de Roanne permet de maintenir une file active de demandes.

Les résidents sont accueillis en chambres doubles et simples sur 3 niveaux. La structure compte un espace « snoezelen ». Une présence de bénévoles est à souligner pour le bien être des résidents. Une cuisine sur deux niveaux est présente permettant une liaison chaude et froide pour le portage de repas en lien avec la commune.

Etablissement dont la direction commune avec le CHU de Saint-Etienne, le CH de Roanne et les EHPAD de Montagny et Pays de Belmont vient d'être dénoncée (effet au 30 septembre 2023).

Dans le cadre d'un projet de rapprochement (direction commune) avec l'EHPAD de Montagny distant de 8 km :

- réflexion autour de l'harmonisation des pratiques ;
- mutualisation des fonctions administratives et d'encadrement.

Chaque site conserve une équipe administrative de proximité tant pour les résidents, pour les familles que pour les professionnels.

II. – Description du poste

Vous êtes à la tête d'un établissement à taille humaine au service des personnes âgées fragiles. C'est un métier profondément humain qui vous attend, avec une grande richesse de missions.

Le chef d'établissement est le garant du projet d'établissement. Il est en charge du recrutement, de l'encadrement et de l'accompagnement des équipes. Il veille à maintenir une ambiance de travail bienveillante et stimulante dans un climat social participatif.

Il est également responsable du fonctionnement, de la gestion administrative et budgétaire de l'EHPAD et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il pilote la politique qualité et gestion des risques.

Le directeur garantit le pilotage et le rayonnement de cette structure dans le bassin Roannais.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une expérience confirmée de direction d'établissement dans le domaine médico-social, de préférence en EHPAD.

Il devra disposer d'aptitude en matière de dialogue social, de qualités relationnelles et managériales indispensables à la gouvernance des établissements.

Il devra par ailleurs disposer de compétence en matière de pilotage et conduite de projets architecturaux.

La capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire fera également partie des compétences recherchées.

ANNEXE 25

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la MAS de Saint-Chamond (Loire).

I. – Description de l'établissement

S'agissant de l'offre médico-sociale handicap avec hébergement et médicalisée, le département de la Loire compte 14 FAM dont un dédié à l'accueil temporaire et 5 MAS dont 2 mono-établissement. La MAS Les Quatre Vents, en tant que mono-établissement ne dispose pas de l'appui de fonctions support centralisées, doit pouvoir développer des partenariats et coopérations, particulièrement autour de la question des ressources humaines. Par ailleurs, au vu des profils accueillis, les coopérations avec les services de psychiatrie ligériens ou hors département (notamment CHS) sont à développer et consolider. La démarche réponse accompagnée pour tous, doit être portée par l'ensemble des opérateurs ligériens. La MAS Les Quatre Vents est partie prenante de la démarche depuis plusieurs années en participant régulièrement aux groupes opérationnels de synthèse, mais aussi aux concertations inter-partenariales de premier niveau visant à co-construire des réponses afin d'éviter les ruptures de parcours. La Communauté 360 structure cette collaboration qui repose sur la proactivité des partenaires. La question de la fluidité des parcours, fait également partie des priorités de l'action publique sur le territoire. Il s'agit donc de réfléchir aux modalités d'accompagnement adaptées au bénéfice des personnes handicapées vieillissantes mais aussi des jeunes adultes maintenus en IME au titre de l'amendement Creton. La MAS polyvalente est un établissement public autonome, lieu d'hébergement et de soins pour des adultes lourdement handicapés caractérisée par une diversité des profils accompagnés et accueille des situations complexes nécessitant un renfort éducatif. L'établissement dispose d'une couverture infirmière 24h/24. Au vu des publics accueillis, la MAS doit pouvoir s'ouvrir sur des ressources externes en développant les partenariats. La formation des professionnels et leur accompagnement au changement autour des spécificités de certains profils sont également à développer.

II. – Description du poste

La MAS Les Quatre Vents accueille des personnes en situation de handicap adultes selon les orientations fixées par la MDPH. Celles-ci peuvent être prononcées en aval d'une hospitalisation, lors de réorientations en provenance

d'autres établissements médico-sociaux ou en sortie de domicile. C'est la seule MAS publique autonome du département de la Loire. La mission du directeur est de développer des coopérations avec des partenaires du territoire selon les besoins identifiés. L'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap semble conditionnée par le développement de ces partenariats.

En terme d'organisation, la MAS est structurée avec un encadrement supérieur et un encadrement de proximité manageant directement les 9 lieux de vie.

L'encadrement supérieur est structuré autour de trois pôles :

- une attachée d'administration manage les ressources humaines et les affaires économiques et financières ;
- une technicienne supérieure hospitalière (TSH) manage le secteur patrimoine et travaux ;
- une cadres socio-éducative supérieure manage le secteur des prestations aux usagers (prestations médico-sociales, prestations d'hôtellerie et de blanchisserie...).

Coordination externe et interne et nombreuses coopérations de territoire. Principaux projets à conduire :

1. Suivre le plan d'actions de remise en état des suites des malfaçons du site de grand-croix ;
2. Rédiger le projet d'établissement se traduisant par un projet de construction visant à déplacer les résidents du site de Saint-Chamond sur le site de la Grand ;
3. Conduire les négociations CPOM, passage à l'EPRD et poursuite du contrôle de gestion interne initié en 2021/2022 ;
4. Faire vivre la politique en matière RH et s'appuyant sur les lignes directrices de gestion et les actions initiées en 2022 ;
5. Développer la fluidité des parcours des usagers dans un principe d'animation du territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social :

Une expérience de direction en MAS serait un atout notamment avec des capacités d'analyses proactives sur l'évolution des handicaps et des besoins des personnes : personnes avec troubles importants du comportement, personnes cérébro-lésées, personnes handicapées vieillissantes...

Etre en capacité d'intégrer les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap à la MAS au sein d'une logique de filière.

De plus, une expérience en conduite de projet architectural faciliterait la prise en compte des enjeux inhérents au regroupement des 96 places sur un seul et même site :

La Grand-Croix.

Connaissances particulières requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant : l'amélioration du service rendu aux résidents, le développement des compétences professionnelles des agents, le maintien de relations sociales équilibrées, ainsi que l'ouverture sur la cité et le développement de partenariats ;
- bonne connaissance du secteur médico-social, et plus particulièrement du statut de la fonction publique hospitalière.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

- forte capacité de travail et de mise en œuvre d'un management adapté aux enjeux. Posture professionnelle affirmée, sens des valeurs du service public ;
- sens des relations publiques avec les partenaires, les élus... ;
- maîtrise de la communication ;
- aptitude à la négociation et à la médiation ;
- prendre appui sur des expériences organisationnelles d'établissement précédentes pour réadapter la structuration de la MAS Les Quatre Vents aux nouvelles contraintes.

ANNEXE 26

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Saint-Jean-Soleymieux (Loire).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD L'Etoile du soir est situé dans le centre du bourg de la commune de Saint-Jean Soleymieux situé à 15,5 km (15 minutes en voiture) de la commune de Montbrison, à 12,3 km de celle de Saint-Bonnet-le-Château, 21,9 km de Saint-Just-Saint-Rambert et 38,1 km de Saint-Etienne.

Il s'agit d'un EHPAD de 80 lits d'hébergement permanent avec un PASA de 14 places et une UVP de 20 lits. Le CPOM a pris effet le 1^{er} janvier 2020.

Il convient d'amorcer une réflexion globale pour remise à plat du projet d'établissement en vue d'un prochain projet de restructuration.

L'établissement est intégré au GCSMS des EHPAD publics Loire Centre composé de 6 EHPAD autonomes ayant des objectifs communs mais conservant leur identité spécifique.

Etablissement relevant de la filière gérontologique du Forez animée par le centre hospitalier (signature de la charte d'adhésion en 2013) dont le pilotage est, pour l'ARS, conduit par la délégation départementale de la Loire. La création du GCSMS centre Loire et les différents partenariats et coopérations mises en place permettent de positionner l'établissement sur le territoire et de renforcer son attractivité

L'établissement bénéficie d'un taux d'occupation élevé et constant. La provenance des résidents est essentiellement locale sur le bassin de territoire. Le tarif journalier hébergement à 54,69 € en 2023 reste attractif par rapport au tarif moyen départemental.

L'établissement est à l'équilibre budgétaire en 2020 et présente un excédent budgétaire en 2021. Il conserve ainsi une situation financière globalement saine. L'établissement a soldé ses remboursements d'emprunt (2021) et est en phase finale d'amortissement des immobilisations (2025) liées à dernière restructuration qui a lieu en 1995. Il est à envisager un projet de restructuration/ reconstruction au vu du taux de vétusté important (70 %) des installations et équipements.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- dynamique de coopération à poursuivre avec de nombreux partenariats. En particulier sur les projets en cours du GCSMS des EHPAD publics Loire Centre (appels à projets ARS obtenus sur télémedecine, astreinte IDE de nuit, prévention des chutes et appels à projets conférence des financeurs sur ateliers bien être des résidents) ;
- conventionnement avec le CH de référence (CH du Forez).

Cette stratégie de coopération inter-établissement permet d'inscrire l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, d'optimisation des coûts et d'échanges professionnels.

- poursuivre l'effort de rééquilibrage financier en vue de la préparation du projet architectural à l'horizon 2025 (fin des amortissements du bâtiment actuel).

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- organigramme administratif a été revu de façon à accueillir un directeur à temps plein. L'équipe sera composée d'un directeur temps plein, d'une AAH et d'une ACH.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- adhésion de l'établissement au GCSMS Centre Loire et participation active à cette dynamique de coopération tout en mettant les liens avec la filière personne âgée du Forez et perspectives de coopération à développer avec d'autres établissements.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- poursuivre la dynamique engagée en matière de GRH avec une attractivité qui reste importante pour l'EHPAD de Saint-Jean Soleyminieux malgré la situation de crise du secteur en matière de recrutement (valoriser et fidéliser les professionnels, promouvoir la formation et l'évolution professionnelle via la VAE et les études promotionnelles, poursuivre la dynamique engagée en terme de QVT.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

- expérience professionnelle souhaitée en matière d'organisation du travail, de travail en mode projet, d'accompagnement au changement, de conduite du dialogue social et de portage projet de coopération et d'investissement ;
- connaissances en gestion des ressources humaines, budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues (en lien avec les spécificités du poste) :

Aptitude au dialogue social :

- conduite du dialogue social, sens de la négociation ;
- conduite du projet et accompagnement au changement.

Aptitude en communication :

- maîtrise de la communication ;
- sens de l'information ;
- animation, coordination, motivation et évaluation des équipes, capacité à fédérer ;
- capacité à déléguer ;
- coordination des professionnels (y compris sur un territoire le cas échéant).

ANNEXE 27

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Riotord (Haute-Loire)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Le Triolet », autorisé par l'arrêté DDASS n° 2007/550 en date du 28 décembre 2007, est issu de la fusion administrative et budgétaire des maisons de retraite publiques de DUNIERES, MONTFAUCON et RIOTORD. Cette création a entraîné, de fait, la dissolution juridique des maisons de retraite précédemment constituées. Parallèlement à sa création en 2008, l'autorisation du SSIAD du DUNIERES a été transférée au nom de l'EHPAD « Le Triolet ».

La fusion des établissements avait pour objectif de :

- proposer une offre de services complète aux différentes étapes du parcours de l'usager allant du SSIAD (maintien à domicile) à l'unité spécialisée pour les malades souffrant de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés en passant par l'EHPAD lorsque les patients du SSIAD ne peuvent plus rester à domicile ;
- mutualiser les moyens humains, matériels et financiers en favorisant des synergies permettant des économies d'échelle notamment sur les activités logistiques et administratives ;
- créer une dynamique cantonale de prise en charge des personnes âgées s'appuyant sur la diversification et l'harmonisation des pratiques.

Depuis sa déclaration d'ouverture au 1^{er} janvier 2008, l'EHPAD Le Triolet est désormais un établissement public autonome intercommunal, entièrement habilité à l'aide sociale et géré par une direction unique. Il relève des statuts de la fonction publique hospitalière.

Le siège social se trouve à RIOTORD (4, rue Traversière) et l'établissement possède 4 sites composé de :

- 51 lits d'hébergement permanent et 1 lit d'hébergement temporaire à l'EHPAD de DUNIERES ;
- 41 lits d'hébergement permanent dont 13 places en unité spécialisée Alzheimer à l'EHPAD de MONTFAUCON-EN-VELAY ;
- 55 lits d'hébergement permanent et 6 places d'accueil de jour à l'EHPAD de RIOTORD ;
- 34 places au SSIAD de DUNIERES.

Les résidents de l'EHPAD « Le Triolet » viennent essentiellement du département de la Haute-Loire.

II. – Description du poste

La structure est un établissement multi-sites avec une seule entité juridique et un seul Conseil d'administration représentant les 3 communes d'implantation. Les instances (CHSCT, CTE et CVS) sont également fusionnées.

L'établissement est bien inséré au sein du territoire et la répartition géographique de ses différents services sur plusieurs communes du canton est un atout pour son fonctionnement.

Les 3 bâtiments ont été entièrement reconstruits en 2004 (DUNIERES), 2005 (MONTFAUCON) et 2015 (RIOTORD). Il n'y a donc pas de projets architecturaux majeurs à mener dans les prochaines années, mais des rafraîchissements intérieurs doivent être envisagés pour moderniser les EHPAD de DUNIERES et MONTFAUCON.

Le projet d'intégration du SSIAD de DUNIERES sur l'EHPAD de DUNIERES est à finaliser.

La situation financière est stabilisée, même si les marges de manœuvre sont faibles et l'endettement important en lien avec 3 bâtiments récents. Le suivi du retour à l'équilibre débuté en 2019 doit se poursuivre pour maintenir une situation saine et équilibrée.

La dimension multi-sites a un enjeu important sur ce poste dans la répartition des moyens, dans la gestion des RH, et dans le maintien d'une cohésion dans les équipes de Direction. La dynamique organisationnelle entre les 3 sites a été retravaillée pour renforcer l'encadrement soignant et administratifs, qui fonctionnait en sous-effectif depuis la fusion de l'établissement en 2007. Un projet de sécurisation du circuit du médicament conduit sur les 3 sites a abouti sur une vaste démarche de réorganisation des équipes soignantes et hôtelières. Les pistes d'action de l'audit sur le circuit seront à poursuivre.

Les documents d'orientation stratégiques sont tous achevés et vont permettre d'aboutir à un plan d'amélioration continue de la qualité regroupant les pistes de travail.

III. – Profil recherché

Disposer de compétences professionnelles en matière :

- budgétaire et financière afin d'élaborer l'EPRD et l'ERRD et d'assurer le suivi budgétaire en lien avec les 2 adjoints des cadres (ressources humaines et budget/finances),
- dans le domaine RH : gestion des carrières, management d'équipes, élaboration de plannings et suivi RH, dialogue social,
- dans le domaine achats : connaissance des contrats dans le respect du code des marchés publics,

- dans le domaine de la communication : capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les résidents et les familles de tous les services. Etre en capacité également de poursuivre le dialogue social avec les représentants du personnel dans le cadre de la négociation des lignes directrices de gestion et des accords locaux,

Autres : être en capacité de coordonner la démarche qualité et la gestion des risques pour amorcer une dynamique pérenne et structurante pour les 3 EHPAD,

Savoir Etre : rigueur, empathie, pédagogie, bienveillance.

Autre : Aptitude à rendre compte aux autorités de tutelle et communication avec les élus et acteurs du territoire.

ANNEXE 28

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD d'Etel (Morbihan).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD d'Etel est un établissement d'une capacité de 69 places d'hébergement permanent situé proche de la Ria d'Etel. L'EHPAD a été reconstruit et le nouveau bâtiment a ouvert le 24 mars 2021 avec une extension de 10 places.

Le GMP a été validé en janvier 2022 à 763.

Le PMP a été validé en décembre 2021 à 247.

L'EHPAD est financé par l'Assurance Maladie sur la base d'un tarif global sans PUI.

La négociation du CPOM est en cours de finalisation.

Un GCSMS a été créé entre les EHPAD public autonome du département du Morbihan. L'EHPAD d'Etel est membre de ce groupement.

Ce groupement a pour objet de :

- d'optimiser l'accompagnement des publics dans une démarche de qualité au regard des évolutions réglementaires ;
- de promouvoir les actions visant l'amélioration continue de la qualité notamment par la mise en œuvre de méthodologies d'évaluation communes ;
- d'être un interlocuteur privilégié des partenaires du territoire, notamment en favorisant les démarches de coopération et de complémentarité avec les acteurs des filières personnes âgées (GHT, GCS...) ;
- d'anticiper l'évolution des missions des établissements ou services médico-sociaux au regard des profils des personnes accueillies (poly pathologies, maladie d'Alzheimer, personnes souffrants de pathologies mentales, personnes handicapées vieillissantes...) en mutualisant et en renforçant les moyens et les compétences spécifiques ;
- de promouvoir une stratégie d'établissements publics ;
- d'être force de proposition au niveau des autorités compétentes (ARS et Conseil départemental).

Des groupes infra-GCSMS se sont constitués au niveau local pour travailler sur des projets à une échelle plus restreinte. L'EHPAD fait partie du groupe constitué par les Résidences MAREVA de Vannes, l'EHPAD de Saint-Jean-Brévelay, l'EHPAD Francheville à Sarzeau et l'EHPAD d'Elven.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- le projet d'établissement 2022-2027 est formalisé ;
- mise en œuvre des actions fixées dans le CPOM.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- un médecin coordonnateur et un cadre de santé.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) :

- participer activement au GCSMS et développer les partenariats avec les établissements et services limitrophes ;
- participer aux travaux menés par la filière gériatrique portée par le Centre Hospitalier Bretagne Atlantique ;
- envisager des mutualisations avec les autres EHPAD.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- maintenir la situation financière de l'établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre des actions fixées dans le CPOM ;
- évaluation de l'EHPAD à mener en 2026 ;

- renouvellement du CPOM en 2027 ;
- poursuivre les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur son territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- travail de partenariat, notamment dans le cadre du GCSMS mis en place sur le département ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Connaissances particulières requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

- connaissances budgétaires et financière des établissements ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public.

Compétences professionnelles requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

- connaissances managériales, sens de l'écoute, compétence relationnelle avec les familles, les résidents, sens de l'organisation, résolution de problèmes, d'incidents indésirables, participation aux réseaux locaux ;
- aptitude confirmée au dialogue social.

ANNEXE 29

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Nieppe (Nord).

I. – Description de l'établissement

La Résidence est implantée dans la commune de Nieppe (7 500 habitants environ) sur l'axe autoroutier Lille/Dunkerque. 20 km de Lille 60 km de Dunkerque 3 km d'Armentières L'établissement dispose d'un grand parc dont l'accès et la terrasse viennent d'être complètement repensés. Une des deux ailes de l'établissement vient d'être rénovée. L'autre aile est située dans la partie la plus ancienne de l'EHPAD. L'EHPAD est située en centre-ville et à proximité de la gare de Nieppe. Il comporte 85 places d'hébergement permanent avec actuellement un taux d'occupation qui reste préoccupant depuis la crise sanitaire. Il accueille des personnes âgées valides, mais de moins en moins nombreuses et également surtout une grande majorité de personnes âgées dépendantes, y compris souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

II. – Description du poste

Le conseil d'administration de l'EHPAD est présidé par le maire de Nieppe et dirigé par une directrice. Le poste de médecin coordonnateur est actuellement pourvu. L'EHPAD de Nieppe a adhéré au GCMS Grand Lille le 1^{er} janvier 2022. Il a signé des conventions de partenariat notamment concernant les soins palliatifs et l'hospitalisation à domicile. Il a signé une convention de partenariat avec une pharmacie de ville située à proximité. Dans le cadre du libre choix du médecin traitant par les résidents, de nombreux médecins libéraux interviennent. L'établissement a signé son CPOM qui a pris effet le 1^{er} janvier 2019.

Stratégie : Impulser un projet architectural avec deux objectifs essentiels :

- créer une unité de vie Alzheimer qui permettrait un accueil adapté pour les résidents souffrant de ces troubles, ce qui contribuerait à répondre davantage à la problématique de la baisse d'activité ;
- rénover l'aile la plus ancienne de l'établissement avec la suppression de chambres doubles ou de chambres individuelles trop petites.

III. – Profil recherché

Connaissances requises :

- gestion et management d'un établissement médico-social ;
- gestion budgétaire, financière et comptable ;
- gestion des ressources humaines et de conduite de changement.

Implication dans les dynamiques territoriales.

Compétences recherchées :

- capacité en conduite de projets : monter les dossiers et conduire les projets architecturaux ;
- capacité pour fédérer les équipes et les partenaires extérieurs autour des projets de l'établissement ;
- aptitude en matière de dialogue social ;
- qualités relationnelle.

ANNEXE 30

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Sauxillanges (Puy-de-Dôme).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Charles Andraud à Sauxillanges est un établissement autonome d'une capacité de 72 places dont 4 places d'hébergement temporaire.

Cet établissement promeut une fluidification du parcours des personnes âgées par une prise en charge de qualité des résidents et la mobilisation de nombreux leviers de coopérations, tels que l'inscription de 2 places HT (sur 4) dans le dispositif d'hébergement temporaire avec sortie d'hospitalisation.

Il répond notamment aux besoins relatifs à l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives avec la mise en place d'une unité protégée de 12 places et une organisation du personnel visant à éviter toute rupture de continuité des soins.

L'EHPAD dispose par ailleurs d'un positionnement stratégique au sein du territoire. Il se situe à proximité du Centre Hospitalier d'Issoire avec lequel il travaille en partenariat et dispose d'une compétence partagée avec l'EHPAD La Providence à Issoire dans le cadre du PASA. Cette compétence partagée n'est actuellement pas mise en œuvre (crise sanitaire et problématique de transport).

Un travail de restructuration du bâtiment devra être envisagé à l'avenir afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins des personnes âgées sur le territoire.

La gestion de cet axe fort ainsi que l'ensemble des enjeux précités devront être portés par le Directeur par un pilotage institutionnel fort.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant du respect des droits des résidents. Il est à ce titre en charge de l'organisation de l'accueil de ces derniers et du pilotage de la coordination des différentes équipes au service des personnes âgées.

Il est également le garant du positionnement de l'EHPAD au sein du territoire notamment au travers de l'actualisation et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il coordonne à ce titre les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire et à finaliser au sein de l'EHPAD Charles Andraud sont :

- la poursuite de l'application du projet d'établissement au sein de la structure ;
- la poursuite de la mise en œuvre de projets de coopération (notamment le dispositif HTSH en lien avec le CH d'Issoire) et la conduite du dialogue social ;
- la négociation et la finalisation d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec les autorités de tarification avant le 31 décembre 2026 ;
- la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité au travers de l'auto-évaluation et de l'évaluation médico-sociale quinquennale programmée par les ATC ;
- un suivi de la situation financière et comptable de l'établissement dans la perspective d'assurer la soutenabilité financière des investissements de l'EHPAD dans le cadre du PRE en cours d'élaboration.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement. Il devra dans ce cadre être en mesure de mener à bien concertation et coordination au sein de l'équipe de direction dans un contexte de plan de retour à l'équilibre et de fédérer les équipes autour du projet d'établissement de l'EHPAD.

Il devra également maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médico-social.

Une connaissance approfondie en matière de gestion budgétaire et financière est requise ainsi qu'une bonne maîtrise du statut de la FPH.

Le candidat devra par ailleurs disposer de compétences en matière de pilotage et de conduite de projet de réorganisation.

ANNEXE 31

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Ardes-sur-Couze (Puy-de-Dôme).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD La Roseraie est un établissement autonome d'une capacité de 55 places dont 3 HT. Un SSIAD de 32 places y est rattaché.

Actuellement, la directrice réalise également un intérim sur l'EHPAD de St Germain Lembron situé à 12 km, des mutualisations ont été mises en place entre les 2 établissements permettant la transversalité de l'équipe administrative et une recherche d'harmonisations des pratiques.

La structure, grâce à son établissement et son service, promeut une fluidification du parcours des personnes âgées par une prise en charge de qualité des résidents et la mobilisation de nombreux leviers de coopérations avec l'EHPAD comme le SSIAD.

Il répond notamment aux besoins relatifs à l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives avec la mise en place d'une unité protégée de 10 places.

L'EHPAD contribue également au soutien des aidants avec les 3 places HT dont il dispose. Ce dispositif permet en effet une prise en charge temporaire et physique d'une personne en perte d'autonomie et vise ainsi à éviter l'épuisement des proches aidants.

Le SSIAD participe à garantir le soutien à domicile des personnes âgées sur son territoire d'intervention. Celui-ci devra s'inscrire dans la démarche de transformation en SAD à compter du 30 juin 2023.

L'ensemble de ces enjeux devront être portés par le Directeur par un pilotage institutionnel fort.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant du respect des droits des résidents. Il est à ce titre en charge de l'organisation de l'accueil de ces derniers et du pilotage de la coordination des différentes équipes au service des personnes âgées.

Il est également le garant du positionnement de l'EHPAD au sein du territoire notamment au travers de l'actualisation et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il coordonne à ce titre les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire et à finaliser au sein de l'EHPAD et du SSIAD La Roseraie sont :

La poursuite de la mise en œuvre du projet d'établissement au sein de la structure.

Le suivi annuel des objectifs du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens 2023-2027.

La poursuite des actions de mutualisation (formations) et de coordination avec l'EHPAD Le Verger et éventuellement les EHPAD alentours (par exemple l'EHPAD de Brassac-les-Mines).

L'accompagnement de la transformation du SSIAD en SAD d'ici le 30 juin 2025.

La mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité au travers de l'auto-évaluation et de l'évaluation médico-sociale quinquennale programmée par les ATC.

Un suivi de la situation financière et comptable de l'établissement dans la perspective d'assurer la soutenabilité financière des investissements de l'EHPAD.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de cinq années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Le candidat devra disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement. Il devra dans ce cadre être en mesure de mener à bien concertation et coordination au sein de l'équipe de direction et de fédérer les équipes autour du projet d'établissement et du CPOM de l'EHPAD et du SSIAD.

Il devra également maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médico-social (établissement et domicile).

Le candidat devra par ailleurs disposer de compétences en matière de pilotage et de conduite de projet de réorganisation et de projets architecturaux.

Une connaissance particulière des marchés publics, du secteur du domicile et du statut de la FPH serait appréciée.

ANNEXE 32

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Pont-du-Château (Puy-de-Dôme).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Le Cèdre à Pont-du-Château est un établissement autonome d'une capacité de 112 places et se situe à proximité de Clermont-Ferrand.

Cet établissement promeut une fluidification du parcours des personnes âgées par une prise en charge de qualité des résidents et la mobilisation de nombreux leviers de coopérations.

Il répond notamment aux besoins relatifs à l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives avec le développement de la vie sociale, la mise en place d'un pôle d'activité et de soins adaptés (PASA) en 2018 et une organisation du personnel visant à éviter toute rupture de continuité des soins.

L'EHPAD dispose par ailleurs d'un positionnement stratégique au sein du territoire et travaille à ce titre en réseau avec de nombreux acteurs (partage d'une PUI dans le cadre d'un GCS, intervention d'une équipe mobile d'hygiène, de soins palliatifs et d'hospitalisation à domicile, travail mené en concertation avec des professionnels libéraux du secteur...).

L'ensemble de ces enjeux devront être portés par le Directeur par un pilotage institutionnel fort.

Un projet immobilier visant à renforcer la réponse adaptée aux besoins des personnes âgées sur le territoire est également actuellement en cours. Cette opération, destinée à pallier aux problématiques de chambres doubles de l'EHPAD, s'échelonne sur 5 ans et comportera deux volets, à savoir la construction d'un nouveau bâtiment destiné à accueillir les 112 résidents et le réaménagement du bâtiment actuel en résidence autonomie.

La gestion de cet axe fort, conduite par le chef d'établissement, devra se traduire par un suivi rapproché de ces nouveaux projets et des organisations qui en découleront.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant du respect des droits des résidents. Il est à ce titre en charge de l'organisation de l'accueil de ces derniers et du pilotage de la coordination des différentes équipes au service des personnes âgées.

Il est également le garant du positionnement de l'EHPAD au sein du territoire notamment au travers de l'actualisation et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il coordonne à ce titre les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire et à finaliser au sein de l'EHPAD Le Cèdre sont :

- la poursuite de la mise en œuvre du projet d'établissement au sein de la structure ;
- le suivi annuel des objectifs du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens 2023-2027 en cours de signature avec les autorités de tarification dès l'année 2023 ;
- la poursuite, la finalisation et la mise en œuvre du projet immobilier visant à la construction d'un nouveau bâtiment et à la réhabilitation du bâtiment actuel en résidence autonomie ;
- la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité au travers de l'auto-évaluation et de l'évaluation médico-sociale quinquennale programmée par les ATC ;
- un suivi de la situation financière et comptable de l'établissement dans la perspective d'assurer la soutenabilité financière des investissements de l'EHPAD.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement. Il devra dans ce cadre être en mesure de mener à bien concertation et coordination au sein de l'équipe de direction et de fédérer les équipes autour du projet d'établissement et du CPOM de l'EHPAD.

Il devra également maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médico-social.

Le candidat devra par ailleurs disposer de compétences en matière de pilotage et de conduite de projet de réorganisation et de projets architecturaux. Une connaissance particulière des marchés publics et de la gestion d'un projet immobilier serait appréciée.

ANNEXE 33

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD de Mervans et de Saint-Germain-du-Bois (Saône-et-Loire).

I. – Description de l'établissement

Les deux EHPAD sont situés en Saône-et-Loire en Bresse bourguignonne à 30 minutes en voiture de Chalon-sur-Saône et de Lons-le-Saunier (39) et à une heure de Dijon (21) et de BOURG-EN-BRESSE (01). Ils sont distants de 7 kilomètres.

L'EHPAD « la Mervandelle » à Mervans (4, rue de la Varenne, 71310 Mervans) dispose de 90 places :

- 80 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 12 places ;
- 2 places d'hébergement temporaire ;
- 8 places d'accueil de jour.

L'EHPAD de MERVANS est un établissement qui a été autorisé en janvier 2007 et qui a ouvert en juillet 2010. Le GMP est de 811 et le PMP est de 197 (validation en octobre 2020).

L'EHPAD « Charles Michelland » à Saint-Germain-du-Bois (29, rue Charles-Michelland, 71330 Saint-Germain-du-Bois) dispose de 72 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 14 places.

La maison de retraite de Saint-Germain-du-Bois a été transformée en EHPAD en décembre 2004. L'EHPAD vient de faire l'objet d'une importante réhabilitation-extension

(Construction d'un bâtiment neuf d'hébergement et rénovation des locaux existants) qui s'est terminée en mai 2021.

Le GMP est de 677 et le PMP est de 177 (validation en octobre 2009, révision prévue au 1^{er} semestre 2023). Ces EHPAD sont membres du GCSMS SUD BOURGOGNE.

Ce GCSMS, créé en 2017, regroupe 17 EHPAD publics du territoire autour d'un projet de coopération. Les principaux axes de coopération sont les suivants :

- mise en place d'un projet médico-social de territoire ;
- organisation des astreintes administratives ;
- partage de compétences spécifiques ;
- groupement d'achat et de commandes ;
- mise en place de services juridiques communs ;
- organisation de formations continues communes.

Ces deux EHPAD sont situés à proximité du centre hospitalier William MOREY de Chalon-sur-Saône avec lesquels ils ont signés plusieurs conventions de partenariats. Ils sont aussi des liens avec le centre hospitalier Jura Sud de Lons-le-Saunier.

II. – Description du poste

- gestion et animation des ressources humaines ;
- gestion économique, financière et logistique ;
- représentation et promotion des deux établissements.

Les principaux projets à conduire dans les deux établissements :

- la signature du CPOM ;
- la réactualisation des documents réglementaires (projet d'établissement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement) et la refonte des documents d'admission ;
- le développement auprès des professionnels des deux EHPAD d'habitudes de travail en commun et de mutualisations ;
- le suivi financier régulier de l'EHPAD Saint-Germain-du-Bois avec les autorités administratives et la DDFIP ;
- la redynamisation de l'accueil de jour de l'EHPAD de Mervans.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite :

- des compétences dans le domaine médico-social ;
- des capacités à gérer plusieurs établissements ;
- des aptitudes au management opérationnel de proximité ;
- des compétences en gestion administrative et financière ;
- des compétences dans la gestion des ressources humaines ;
- des aptitudes à la négociation et dans l'animation du dialogue social ;
- de l'expérience en matière de conduite de projets avec des structures et des services présents sur son territoire.

ANNEXE 34

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand (Saône-et-Loire).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé à mi-parcours entre Chalon/Saône et Tournus (à 58 mins de Dijon par l'A6 et à 30 mins de Mâcon par l'A6). Il dispose de 136 places réparties sur 2 sites :

- 75 places d'hébergement permanent dont 10 au sein d'une unité protégée pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et/ou de troubles apparentés sur le site de Sennecey Le Grand ;
- 61 places d'hébergement permanent sur le site de Saint Ambreuil (7 mins - 7 kms de Sennecey Le Grand).

L'EHPAD est membre du GCSMS Sud Bourgogne qui regroupe 17 EHPAD publics autonomes de Saône et Loire et un établissement du Jura. Une convention de coopération relative à la prise en charge des patients âgés au sein de la filière de soins gériatriques a été signée avec le centre hospitalier William Morey de Chalon/Saône.

II. – Description du poste

Connaissance en matière de suivi de travaux Aptitude au pilotage financier Aptitude à l'innovation et à la conduite de projets Aptitude à la négociation Aptitude à la conduite du dialogue social Capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci Les principaux projets à conduire :

- définition des objectifs du projet d'établissement ;
- mise en oeuvre des objectifs qui seront inscrits au CREF ;
- le cas échéant, conduite du projet de travaux de réfection de la cuisine ;
- création d'une lingerie unique ;
- extension de la salle à manger - A terme, conduite d'un projet de restructuration globale des 2 sites.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite :

- des compétences dans le domaine médico-social ;
- des capacités à gérer plusieurs sites ;
- des aptitudes au management opérationnel de proximité ;
- des compétences en gestion administrative et financière ;
- des compétences dans la gestion des ressources humaines.

ANNEXE 35

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Maurice Collet » à Caudebec-en-Caux (Seine-Maritime).

I. – Description de l'établissement

EHPAD « Maurice Collet » - Caudebec-en-Caux – 76490 Rives-en-Seine.

L'EHPAD « Maurice Collet » est un établissement public autonome, accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes d'une maladie neurodégénérative.

A l'automne 2022, l'établissement aura été entièrement réhabilité ou reconstruit.

Conformément aux enjeux du PRS et du schéma départemental, l'objectif est donc de :

- développer des organisations et pratiques permettant de structurer des parcours et favoriser le maintien à domicile en lien avec les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales du territoire ;
- adapter la prise en charge, notamment au travers du projet d'établissement et la formation des professionnels, au bon accompagnement de toutes les personnes âgées touchées par une MND ;
- favoriser l'accueil et l'accompagnement de populations spécifiques : personnes handicapées vieillissantes, personnes précaires.

II. – Description du poste

- finaliser la fin des travaux prévus à l'automne 2022 ;
- mettre en service le PASA programmé dans le PRIAC en 2022 ;
- conduire les objectifs définis dans le CPOM 2019-2023 ;
- actualiser le projet d'établissement suite à la fin de la restructuration de l'établissement prévue en automne 2022 ;
- poursuivre et stabiliser les organisations mises en place suite à la restructuration ;
- poursuivre la dynamique managériale, d'accompagnement des personnes âgées dépendantes, de maintenance et d'entretien du bâti ;
- maintenir une stabilité financière de l'établissement ;
- poursuivre l'accompagnement des équipes et veiller à la conduite du dialogue social ;
- poursuivre les collaborations avec les acteurs du sanitaire, social et médico-sociale du territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- finances publiques ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projets de coopération inter-établissements et services dans une organisation territorialisée.

Connaissances particulières requises / prévues :

- connaissance du public accueilli et de la qualité des prestations attendues ;

- gestion et financement d'un Ehpad (EPRD – ERRD – analyse financière...);
- ressources humaines, admissions, comptabilité, services logistiques (technique – cuisine centrale – bio-nettoyage);
- démarche qualité interne et externe;
- conduite du changement/développement de nouvelles organisations;
- conduite de projets opérationnels;
- connaissances du PRS de l'ARS et du schéma de l'autonomie du conseil départemental;
- connaissances des travaux portés par le GHT.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à déléguer les tâches;
- capacité à prendre des décisions;
- capacité à définir des objectifs stratégiques;
- capacité à porter des projets;
- capacité à porter une politique managériale et assurer la gouvernance de l'établissement;
- sens du dialogue social;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services sanitaires et médico-sociaux, dans l'objectif de la mise en œuvre d'une organisation territorialisée.

ANNEXE 36

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPMS de Chizé (Deux-Sèvres).

I. – Description de l'établissement

L'établissement public médico-social (EPMS) Les lauriers roses est porteur de l'autorisation de plusieurs établissements et services :

- 107 lits d'EHPAD dont 4 en Hébergement temporaire;
- 32 lits au Foyer de vie/FAM dont 9 lits de FAM et 1 lit d'hébergement Temporaire au Foyer de vie;
- 95 places de SSIAD dont, 73 places PA, 2 Places PH, 20 places de ESA gérées par le GCS HAD/SSIAD/Sud Deux-Sèvres.

Ces établissements et services sont situés sur le même site.

L'EPMS est bien intégré sur le territoire et est membre des groupements suivants :

- GCSMS Pour les Droits et Libertés des Personnes en Etablissement (Protection juridique des majeurs, coordination médicale, EMH, Sport en Santé, etc.);
- GCS HAD/SSIAD Sud 2-Sèvres (SSIAD, ESA, HAD) EPMS est porteur de l'autorisation;
- Membre associé du GHT des Deux-Sèvres;
- Convention avec la Réseau Gériatrique Sud Deux-Sèvres;
- Convention avec le CH de Niort (Catastrophes sanitaires, Plan Blanc, Epidémies, Equipe Mobile de Psychogériatrie, Equipe mobile de Soins Palliatifs, Prise en charge des Accidents Vasculaires Cérébraux).

II. – Description du poste

Définition des orientations stratégiques dans une vision de long terme, en lien avec le Président du Conseil d'Administration et les autorités de tarification.

Conduite de la politique globale de l'établissement (administration, finances, ressources humaines, équipements techniques, éducatif...).

Mise en œuvre du projet d'établissement, négociation et suivi du CPOM.

Management éthique d'équipes et de projets : susciter et développer la motivation et l'esprit de coopération des acteurs.

Principaux projets à conduire :

- 2° CPOM (2023-2027) bilan du 1° CPOM a été réalisé, les bases pour la renégociation du 2° sont formalisées;
- 2° Projet d'Etablissement (2023-2027) Bilan du 1° projet d'établissement réalisé. Le projet institutionnel du second est formalisé. Des pilotes ont été désigné pour conduire les projets de services (EHPAD, SSIAD, Foyer de Vie/FAM), ainsi que les projets transversaux (Hôtelier et logistique, Social, Architectural, Gestion des risques et Qualité);
- accompagner la transformation du SSIAD en Service Autonomie à Domicile une convention a déjà été signé avec un service d'aide à domicile;
- accompagner la diversification de l'offre médico-sociale par le projet architectural (Bâtiment D, création de lits supplémentaires pour accueillir des adultes en situation de handicap psychiatrique et psychique en

- partenariat avec le CH de Niort). Le projet a déjà été élaboré, présenté aux autorités de tarifications et transmis à l'ARS-NA. L'établissement est en attente d'une réponse ;
- travailler sur la transformation architecturale du FAM par l'ouverture d'une Unité de Foyer D'Accueil Renforcé (FAR) après validation par l'ARS et le Conseil départemental ;
 - accompagner la 2^e Evaluation Externe.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un Directeur d'établissement social et médico-social (D3S) ayant reçu la formation de l'EHESP.

Une expérience professionnelle antérieure dans un établissement médico-social pour personnes âgées sera un plus mais n'est pas exigée.

Des compétences managériales et de négociation, ainsi qu'une capacité à proposer des axes de politiques stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers des établissements pour répondre aux besoins des personnes accueillies seront nécessaires.

Une rigueur dans l'application des dispositions législatives et réglementaires est attendue.

Enfin, le sens de l'arbitrage, la capacité à gérer la complexité du jeu des acteurs en interne comme en externe seront également appréciés.

ANNEXE 37

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD d'Ancy-le-Franc et de Ravières (Yonne).

I. – Description de l'établissement

Etablissements publics autonomes accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes d'une maladie neurodégénérative - Capacités des deux EHPAD : 102 dont 2 places accueil temporaire et 25 en unité de vie protégée pour le premier et 72 places dont 12 en secteur protégé pour le second. Ces deux établissements sont placés sous-direction commune officiellement depuis 2019.

Fusion à réaliser pour le 31 décembre 2023.

II. – Description du poste

Le directeur sera en charge de la gestion courante des deux sites et sera référent de la direction commune puis de la fusion de :

- la gestion des finances et de l'analyse de gestion ;
- la gestion et l'animation des instances des deux établissements ;
- la gestion de la politique de la communication ;
- la gestion de la Qualité et des risques ;
- la gestion de projet de coopération ;
- la gestion et le pilotage des RH ;

Stratégie :

Etablissement d'un nouveau CPOM conjoint.

Fédérer et architecturer la fusion.

Poursuivre la professionnalisation des équipes par la traçabilité notamment sur les fonctions logistiques en perspective du projet de certification des établissements.

Organisation :

Une redéfinition des tâches reste à borner sur les services de restauration, cuisine, technique et logistique afin d'optimiser les coûts. Par ailleurs, les temps psychologue bien que réévalués en 2022 restent aussi à consolider en 2023.

Coordination externe et interne :

Les coopérations sur le bassin local sont à privilégier et restent à développer (restaurations scolaires – collectivités publiques locales – ESAT locaux etc.).

Conduite générale de l'établissement :

Le volet financier reste contraint et devra faire l'objet d'une surveillance toute particulière.

Le volet RH a été sécurisé en 2022 et est placé sous contrôle de l'Adjoint de Direction.

Adjoint de Direction qui a l'objectif d'établir des tableaux de bord fiables avec des indicateurs de performance tant sur les finances que sur les frais de séjour et autres fonctions RH.

L'information entrante doit impérativement transiter par les services administratifs de l'établissement

III. – Profil recherché

Pour les emplois fonctionnels, le paragraphe suivant sera obligatoirement inséré dans cette rubrique :

Expérience gestion multisite appréciée.

- maîtrise des règles budgétaires et comptables ;
- capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions ;
- maîtrise de la communication interne, externe, avec tous les acteurs ;
- management d'équipe et conduite de projet ;
- grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers et/ou à gérer plusieurs dossiers en même temps.

ANNEXE 38

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Champcevrains (Yonne).

I. – Description de l'établissement

EHPAD : C'est une maison de retraite inter-communale de 88 lits dont 24 en unité ALZHEIMER et 12 en Unité psychiatriques personnes âgées UPPA. Le pilier architectural de l'EHPAD est une grande et ancienne demeure familiale nommée château de Bouron. L'EHPAD a ouvert en 1965 avec 19 lits. Depuis des extensions ont été construites, notamment l'unité ALZHEIMER, avec 2 zones permettant la déambulation et le repérage dans des espaces éclairés par des patios arborés et un jardin sécurisé. Si globalement se dégage de ce lieu un sentiment de sécurité et de tranquillité, des ajustements et des rénovations doivent être réalisés. La salle à manger des résidents se révèle trop petite, l'établissement manque de petites salles d'animation et salon famille, d'un service infirmier adapté, d'une salle de rééducation. Un projet architectural est donc à programmer rapidement.

EAM : 20 résidents adultes aux TSA majoritaires. L'EAM propose une architecture atypique en forme de scarabée, le corps étant un grand espace de vie et les pattes distribuant les chambres.

L'extérieur bénéficie d'un grand jardin sécurisé possédant des ateliers d'activité et une petite ferme pédagogique.

II. – Description du poste

Une entité juridique pour la gestion de 2 entités géographiques l'EHPAD et l'EAM distants de 500 mètres. Elaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable des 2 budgets. Pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et du développement durable.

Démarrage et conduite de l'auto-évaluation ; poursuite de la mise à jour ou de l'écriture des procédures.

Management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement. Projet d'établissement à renouveler en 2024 pour l'EHPAD et 2025 pour l'EAM. CPOM à construire.

Poursuite de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, cuisiniers, etc.).

III. – Profil recherché

Expérience gestion multi site appréciée.

Maîtrise des règles budgétaires et comptables.

Capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions.

Maîtrise de la communication interne, externe, avec tous les acteurs.

Management d'équipe et conduite de projet.

Grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers et/ou à gérer plusieurs dossiers en même temps.

ANNEXE 39

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD des Anses-d'Arlet (Martinique).

I. – Description de l'établissement

Seul EHPAD autonome public implanté dans le sud de la Martinique, l'établissement a été reconstruit en 2015 et les Résidents l'ont intégré au cours du 2nd trimestre 2017.

Ce nouvel établissement a une architecture « village » avec des espaces de vie privés et des espaces de vie collectifs répartis sur 2 niveaux.

Il répond aux besoins de la population vieillissante du Sud Caraïbes en proposant des actions innovantes pour assurer le bien-être de ses résidents.

A l'aune du vieillissement accéléré de la population martiniquaise, l'EHPAD les Madrépores devra faire évoluer ses modalités d'accompagnement et son ouverture vers la ville en lien avec les autorités de tarification et de contrôle pour répondre aux besoins d'accompagnement sur son territoire.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Les orientations stratégiques de l'établissement se déclinent en 5 grands axes :

- diversifier l'offre d'accompagnement en réponse aux besoins de la population ;
- développer les partenariats et l'insertion de l'EHPAD dans le GHT Martinique (GHT 972) ;
- poursuivre la démarche de promotion de la Bienveillance (amélioration continue des pratiques pour prévenir la maltraitance) ;
- poursuivre la professionnalisation des équipes (adaptation continue des compétences en regard des divers offres d'accompagnement et des prises en charges de plus en plus complexes) ;
- développer les approches non médicamenteuses pour s'adapter aux demandes des usagers (Résidents, familles)

Organisation :

L'équipe administrative actuelle se compose comme suit :

- une directrice ;
- une gestionnaire budget/finances/économat ;
- une gestionnaire administrative (secrétariat de direction + gestion de la paie + gestion de la formation) ;
- un psychologue.

Cette équipe devra être complétée par un Assistant de Service Social auprès des familles.

Coordination externe et interne

- inscription dans les réseaux locaux de prévention et de soins (douleur, hygiène, Alzheimer...) ;
- intégration de l'EHPAD dans le GHT Martinique créé au 1^{er} janvier 2023 pour améliorer la qualité du parcours de soin et la maîtrise du coût de l'accompagnement.

Conduite générale de l'établissement

- poursuivre la mise en œuvre du plan d'actions d'assainissement de la situation financière de l'établissement ;
- mettre en place des solutions de reclassement pour 5 agents de l'établissement pour contribuer à améliorer la situation financière.

Principaux projets à conduire :

- poursuivre le déploiement du programme ESSMS numérique ;
- renouveler le projet d'établissement (2021-2026) et les autres outils de la loi 2002-2 (le conciliateur + la mise à jour du règlement de fonctionnement) ;
- négociation et signature du CPOM.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- aptitude à encadrer des équipes pluridisciplinaires (favoriser le développement des compétences et du savoir-faire du personnel) ;
- aisance relationnelle et dynamique de groupe ;
- capacité à animer des réunions de concertation ou de négociation ;
- capacité d'arbitrage ;
- capacité à savoir négocier et mettre en œuvre les objectifs du CPOM.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance des codes sociaux et culturels de l'Outre-Mer, en particulier de la Martinique ;
- bonne connaissance des enjeux de santé de la Martinique ;
- expérience en matière de recomposition hospitalière ;
- technique de conduite du changement, de gestion de projet et de programmes (notamment les projets de coopération) ;
- technique de négociation et de gestion de conflits ;
- maîtrise des champs financiers et de la gestion des ressources humaines.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- connaissance approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution) ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- aptitude en matière de communication.



FICHE DE CANDIDATURE

*Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social**(Deux pages maximum)*

Poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* :

A. – INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom et prénom(s) :

Situation familiale :

Date et lieu de naissance :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel :

Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

B. – SITUATION PROFESSIONNELLE

D3S : Oui ☐ Non ☐DH : Oui ☐ Non ☐

Autre fonctionnaire :

Oui ☐ précisez le corps ou cadre d'emploi :Non ☐Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2023 : Oui ☐ Non ☐Non fonctionnaire : Oui ☐ Non ☐ Type de contrat : CDD ☐ CDI ☐

- Poste et fonctions actuellement occupés :

- Déroulement de carrière* (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

- Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :